

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569



เทศบาลตำบลเหมืองใหม่
อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

ประกาศ ณ วันที่ 29 กันยายน 2566



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังคนในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถใช้แผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

คำนำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบกับ หนังสือจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ สส ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๖๒ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ให้ความสำคัญโดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

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	๘
๖.ภารกิจและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ	๑๕
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๑

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และ คุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล 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 ได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มาใช้ ซึ่งแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒

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 สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีส่วนเกี่ยวข้องและมีความเข้าใจถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๓

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสมุทรสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำข้อมูลเวลาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ นำมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่

๓.๕ การวิเคราะห์การผลงานที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่มากำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคต รวมทั้งการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กร มาพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นการสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๔

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 เพื่อกำหนดตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุและรองรับภาระกิจการงานที่อาจเกิดขึ้น

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 นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๕

๕. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่

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

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- การเดินทางของประชาชน ในหลายพื้นที่เดินทางไม่สะดวก เนื่องจากถนนและสะพานชำรุดเสียหาย ระบบไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และพบว่าหลายหมู่บ้านใช้น้ำบาดาลที่คุณภาพไม่เหมาะสม เนื่องจากยังไม่มีน้ำประปาใช้	- พัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริการประชาชนและนักท่องเที่ยวอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	
๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตร	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ผลกระทบการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศทำให้ผลผลิตการเกษตรไม่ให้ผลผลิตตามฤดูกาล - มีการระบาดของเชื้อราและเข้าทำลายของศัตรูพืช เช่น แมลงดำหนาม หนอนหัวดำ และกระรอก ซึ่งการป้องกันกำจัดทำได้ยาก - ผลผลิตการเกษตรลดลง เนื่องจากเกษตรกรอายุเยอะขาดคนสืบทอดอาชีพจึงขายที่ดินให้นายทุน - ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเกษตรเริ่มหายไป เช่น การผลิตน้ำตาลมะพร้าวแท้	- ส่งเสริมให้ปลูกพืชแซมเพื่อสร้างรายได้ในสวนลั่นจี เช่น ผักสวนครัว - ส่งเสริมการกำจัดศัตรูพืชทางธรรมชาติ เช่น แมลงดำหนาม หนอนหัวดำ และกระรอก - ส่งเสริมด้านการตลาดสินค้าการเกษตร และ SME - ส่งเสริมนวัตกรรมการเก็บเกี่ยวผลผลิตการเกษตรที่ทันสมัย - สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.๒ การท่องเที่ยว	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- เส้นทางขาดการเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว และชำรุดเสียหาย - ขาดป้ายแนะนำเส้นทางท่องเที่ยว	- การพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกของแหล่งท่องเที่ยว - การส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยววิถีชุมชน - จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยว และพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว เช่น มัคคุเทศก์ท้องถิ่น

๓.ด้านสังคม	
๓.๑ เด็กและเยาวชน	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- เด็กและเยาวชนในจังหวัด ยังขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการทำกิจกรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาเยาวชนมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเสพติด ติดเกมส์ มั่วสุม - คุณแม่วัยใส เด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจในสาธารณสุขเพศศึกษา ทำให้แนวโน้มเยาวชนที่ท้องก่อนวัยอันควรสูงขึ้น	- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนสร้างลานกิจกรรม หรือพื้นที่ในหน่วยงานและชุมชน - ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมด้าน ศาสนา และมั่วสุมจริยธรรมให้แก่เด็กเยาวชน - ให้ความรู้ด้านการควบคุมกำเนิดที่ถูกรวิธี - ส่งเสริมระบบการเรียนการสอนทางไกล
๓.๒ ยาเสพติด	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- การระบาดของยาเสพติด ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ปัญหาการลักขโมย ประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ส่งเสริมความเข้มแข็งในการสอดส่องดูแลความเรียบร้อยในหมู่บ้าน - ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาในระดับหมู่บ้านชุมชน - สร้างจิตสำนึกให้แก่เด็กและเยาวชน ประพฤติตนเป็นคนดี ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้แก่เด็กและเยาวชนในการไม่สูบบุหรี่ เป็นต้น
๓.๓ ครอบครัว	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ปัญหาการหย่าร้างที่เกิดขึ้นในครอบครัวที่มีบุตร ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในอนาคต ด้วยสาเหตุที่เด็กอยู่ในครอบครัวแตกแยกขาดความรัก ความอบอุ่น ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมในอนาคต	- การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของสมาชิกภายในครอบครัว เช่น ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว โดยผ่านการเรียนรู้ร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว
๓.๔ ผู้สูงอายุ	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- จำนวนผู้สูงอายุในจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งผลกระทบต่อภาวะพึ่งพิงที่เพิ่มสูงขึ้น ขาดการดูแลจากครอบครัว รายได้ไม่มี มีปัญหาด้านสุขภาพ อีกทั้งบางคนยังต้องมีการเลี้ยงดูบุตรหลาน	- ส่งเสริมความมั่นคงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน หมู่บ้าน - จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ

๔.ด้านสาธารณสุข	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ และความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อเนื่องจากพาหะนำโรค เช่น ยุง แมลงต่างๆ ก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ - ปัญหาสุขภาพและอนามัย ประชาชนยังได้รับการ ด้านอนามัยและสาธารณสุขไม่เพียงพอ เนื่องจาก เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอหรือไม่ทันสมัย และ เวชภัณฑ์ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอกับการรับ บริการประชาชน	- พัฒนาคะความรู้ประชาชนเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง - ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน - สนับสนุนบริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพทั่วถึง
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ปัญหาเด็กออกเรียนกลางคัน - ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน	- ส่งเสริมความมั่นคงในสังคมตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน หมู่บ้าน - จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในชุมชน เพื่อสร้างรายได้และ ส่งเสริมอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ - ส่งเสริมอบรมบุคลากรครูให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ และสภาพปัจจุบัน - ฝึกอบรมให้ภาคประชาชน ภาคแรงงาน ผู้ประกอบการและภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจการ เป็นประชาคมอาเซียน รวมทั้งทักษะภาษาอังกฤษและ ภาษาเพื่อนบ้าน
๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
๖.๑ ขยะ	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ขาดการจัดการ ขยะที่ถูกสุขลักษณะ และขาดการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการกำจัดขยะก่อนวัยอันควรสูงขึ้น	- บริหารจัดการขยะในจังหวัดโดยการคัดแยกขยะ ตั้งแต่ต้นทาง และการจัดการขยะมูลฝอยของเสีย อันตราย การเร่งจัดการขยะมูลฝอยสะสมในสถานที่ ต่าง ๆ และจัดระเบียบการบริหารจัดการขยะมูลฝอย ครบวงจร

๖.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติ	
สภาพปัญหาของพื้นที่	แนวทางการแก้ไขปัญหา/ความต้องการประชาชน
- แหล่งน้ำธรรมชาติในจังหวัด อาทิ คูคลอง ลำประโดงตื้นเขิน ปริมาณน้ำเน่าเสียที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ประกอบกับการเจริญเติบโตด้านการท่องเที่ยวอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย - ไม่มีแหล่งน้ำจัดธรรมชาติ ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค	- 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

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

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) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
- ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลโลกใหม่

๕.๓ แผนพัฒนาของจังหวัดสมุทรสงคราม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

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

๑) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวรูปแบบหลากหลาย และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๒) ยกระดับผลิตภัณฑ์โดยใช้อัตลักษณ์ของจังหวัด และส่งเสริมสินค้าเกษตร ประมงปลอดภัย

๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตทุกช่วงวัย และพร้อมรับมือโรคอุบัติใหม่

๔) ฟื้นฟูแหล่งน้ำ บริหารจัดการขยะ พัฒนาป่าชายเลน และส่งเสริมพลังงานทดแทน

โดยจังหวัดมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของจังหวัด

๕.๔ การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

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) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.อื่นๆ (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดและการประปา (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (๖) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๗) การสาธารณสุข (๘) การควบคุมอาคาร	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองช่าง</u> เพื่อดำเนินการในส่วน เกี่ยวกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณสุข ส่วนใหญ่
๒	ด้านส่งเสริม คุณภาพชีวิต	(๑) การจัดการศึกษาให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (๒) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (๓) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อน หย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรม ราษฎร (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</u> <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> เพื่อดำเนินการในส่วน ด้านส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต
๓	ด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของ ประชาชน	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> เพื่อดำเนินการในส่วน ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย

๑๑

ที่	ภารกิจที่สอดคล้อง ในการพัฒนา ท้องถิ่น	อำนาจหน้าที่	กำหนดส่วนราชการ รับรองภารกิจ
๔	ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว	(๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนา (๒) การส่งเสริมการอื่นท่องเที่ยว (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคล (๔) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองคลัง และ</u> <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> เพื่อดำเนินการในส่วนด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว
๕	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๑) ส่งเสริมความรู้ด้านบริหารจัดการด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (๓) การกำจัดสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองสาธารณสุขและ</u> <u>สิ่งแวดล้อม</u> เพื่อดำเนินการในส่วนด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	(๑) การจัดการศึกษา (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม	กำหนดส่วนราชการ รองรับภารกิจด้านนี้ <u>กองการศึกษา</u> เพื่อดำเนินการในส่วนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๒

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

๕.๖ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และจุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินการตาม
ภารกิจของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

วิสัยทัศน์

“คิดกว้าง มองไกล ไกล่ชิดเหมือนญาติ อุทิศเวลา พัฒนาท้องถิ่น”

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

การนำยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงานมาใช้

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับการพัฒนา
ท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านตามสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงและความต้องการของท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่และ
สภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้
๘ ยุทธศาสตร์ดังนี้

๑๓

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 - การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ (๑) งานบริหารบุคลากรท้องถิ่น (๒) งานบริหารทั่วไปของหน่วยงาน (๓) งานสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ (๔) งานปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน (๕) งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการดำเนินงานของท้องถิ่น	- ด้านการบริการ ทั่วไป

๑๔

การวิเคราะห์ SWOT

เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ศักยภาพด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength - S)

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

จุดอ่อน (Weakness - W)

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

โอกาส (Opportunity - O)

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

อุปสรรค (Threat - T)

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

๑๕

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ

ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖และ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๓ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ	กองช่าง
๒. ส่งเสริมด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม	สำนักปลัดเทศบาล
๔. ส่งเสริมด้านป้องกันสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล
๕. ส่งเสริมอาชีพและสร้างเศรษฐกิจ	สำนักปลัดเทศบาล
๖. การบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกส่วนราชการในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ - สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - หน่วยตรวจสอบภายใน
การกิจรอง	
๑. ส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	กองการศึกษา
๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	กองการศึกษา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยนำกรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี, สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ,ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ และภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะดำเนินการ มาทำการสรุปปัญหา เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมดังนี้

(๗.๑) โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ กับ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อมาสรุปปัญหาดังนี้

๑. 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 เลือกลง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

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

๑๗

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม ป. 2566	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
พนักงานเทศบาล						
60-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ 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	ชำนาญงาน	1	1	
60-2-01-4102-001	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	1	
60-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	1	1	
ลูกจ้างประจำ	พนักงานพิมพ์ดีด	กลุ่มสนับสนุน (กลุ่ม 1-3)	กลุ่ม 3	1	เกษียณอายุราชการ 30 กันยายน 2565 ยุบตำแหน่ง ไปเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม 2566	
	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	กลุ่มช่าง -	กลุ่ม 3 (กลุ่ม 1-3)	1	1	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง						
	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	1	0	ว่าง ณ 16 ก.พ.2566
	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	1	1	
	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	ตามภารกิจ	ผู้มีทักษะ	1	1	
	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	1	1	
	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	1	1	
	คนงาน	ทั่วไป	-	1	1	

๑๘

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 งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม งป. 2566	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
กองคลัง (๐๔)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
60-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญ การ	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 กสธ.

๑๙

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

- งานสาธารณูปโภค
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานจัดการคุณภาพน้ำ

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม งป. 2566	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
กองช่าง (05)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
60-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	0	ใช้บัญชี กสธ.
ลูกจ้างประจำ						
	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	กลุ่มบริการพื้นฐาน (กลุ่มที่ 1)	กลุ่ม 1	1	1	ว่างให้ยุบ
	พนักงานผลิตน้ำประปา	กลุ่มสนับสนุน (กลุ่มที่ 1-2)	กลุ่ม 2	1	1	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	1	1	
	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ภารกิจ	ผู้ทักษะ	1	1	
	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	1	1	

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน 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 งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้าวิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม งป. 2566	จำนวน คนที่มีอยู่ จริง	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
60-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำนาญงาน	1	1	
ลูกจ้างประจำ	หัวหน้าหมวดคนงานและ สถานที่	กลุ่มบริการพื้นฐาน (กลุ่มที่ 1-2)	กลุ่ม 2	1	1	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างทั่วไป	คนงาน	ทั่วไป	-	1	1	
	คนงาน	ทั่วไป	-	1	1	

๒๑

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานแผนงานและงบประมาณ

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม งป. 2566	จำนวนคนที่มี อยู่จริง	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)						
<u>พนักงานเทศบาล</u>						
60-2-07-2101-001	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	1	
<u>พนักงานจ้าง</u> <u>ตามภารกิจ</u>	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ภารกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	1	1	

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 งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณี ยังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒๒

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม งป. 2566	จำนวนคนที่ มีอยู่จริง	
กองการศึกษา (๐๘)						
พนักงานเทศบาล						
60-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	1	0	ให้ ก.ท. เป็นผู้ดำเนินการสรรหา
พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา						
602800086006	ครูผู้ดูแลเด็ก เปลี่ยนชื่อเป็น “ ครูผู้ช่วย ”			1	0	รับจัดสรร จากกรมฯ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี การตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบกรณีเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- งานตรวจสอบภายใน

ตำแหน่งเลขที่ และกลุ่มงาน	ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ	
				จำนวนคน ตามกรอบ เดิม งป. 2566	จำนวนคนที่ มีอยู่จริง		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
พนักงานเทศบาล							
60-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	1	1		

๒๓

(๗.๒) ปริมาณงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ในงบประมาณปี ๒๕๖๕ เพื่อมาสรุปปัญหาดังนี้

โครงการที่ปรากฏอยู่ในแผน และจำนวนโครงการที่ได้ปฏิบัติ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

จำนวนโครงการ		
ที่ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕ (และที่เพิ่มเติมและเปลี่ยนแปลง)	ที่ปรากฏอยู่ในเทศบัญญัติ /โอน/จ่ายขาดเงินสะสม	คิดเป็นร้อยละของโครงการที่ปรากฏในแผน
๑๑๓	๕๒	๔๖.๐๒

ผลการดำเนินงานตามงบประมาณที่ได้รับ

จำนวนโครงการที่เสร็จ		จำนวนโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ		จำนวนโครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ		จำนวนโครงการทั้งหมด	
จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๒๙	๕๕.๗๗	-	-	๒๓	๔๔.๒๓	๕๒	๑๐๐

เมื่อมาวิเคราะห์ปริมาณงานตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน ๑๓ โครงการ

โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๗	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๖	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	๕๓.๘๕	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจยั่งยืน จำนวน ๔ โครงการ

โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๔	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	-	

๒๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและชุมชนเข้มแข็ง จำนวน ๑๙ โครงการ			
โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๑๑	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๘	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	๕๗.๘๙	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๓ โครงการ			
โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๒	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๑	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	๖๖.๖๗	

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย จำนวน ๔ โครงการ			
โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๓	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๑	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	๗๕.๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ			
โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๓	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐.๐๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จำนวน ๖ โครงการ			
โครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	จำนวน	๓	โครงการ
โครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ	จำนวน	-	โครงการ
โครงการที่ยังไม่ได้ดำเนินการ	จำนวน	๓	โครงการ
ระดับความสำเร็จ	คิดเป็นร้อยละ	๕๐.๐๐	

๒๕

(๗.๓) การวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ของส่วนราชการเทศบาลตำบลเมืองใหม่ เพื่อมาสรุปปัญหาอัตรากำลังที่ต้องการ ดัง

สำนักปลัดเทศบาล

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำเนินการอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

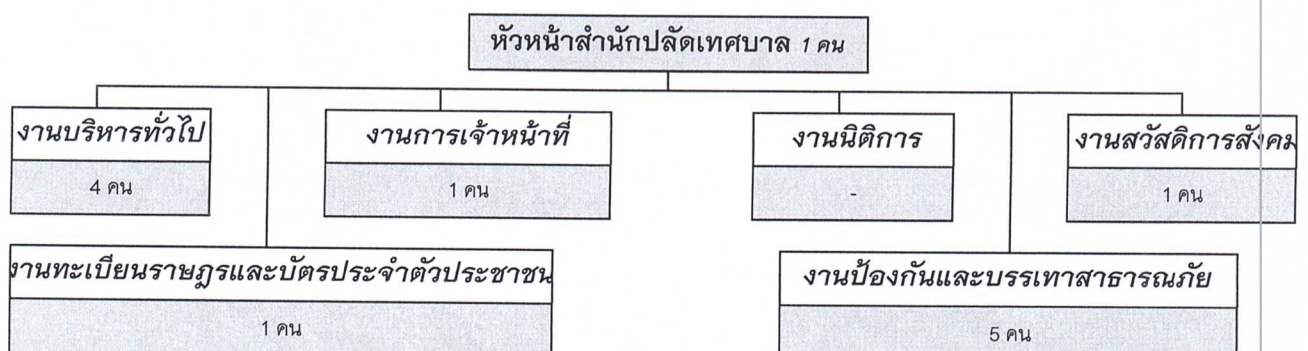
สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน

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

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ยเวลา มาตรฐานใน การปฏิบัติงาน (นาทิจ/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาทิจ)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2564	2565	2566			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และ ปรับปรุง	ครั้ง	150	2,115	2,210	2,250	2,191.67	328,750.00	3.97
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดตามประสาน	ครั้ง	150	2,180	2,219	2,290	2,229.67	334,450.00	4.04
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	1,804	1,876	1,900	1,860.00	279,000.00	3.37
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	2,000	2,100	2,120	2,073.33	311,000.00	3.76
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								15.14
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								15 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 13 คน



๒๖

กองคลัง

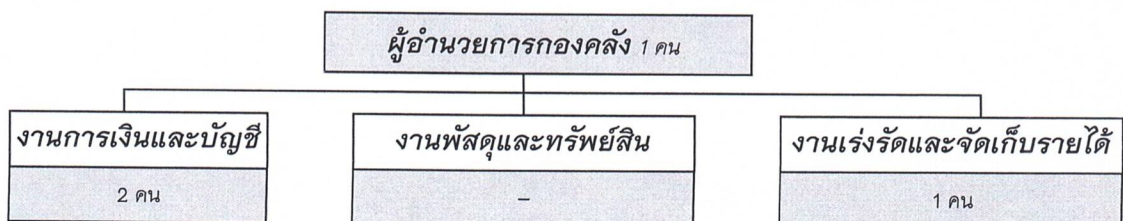
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

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

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ย เวลา มาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน (นาทิจ/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาทิจ)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2564	2565	2566			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และ ปรับปรุง	ครั้ง	150	711	735	785	743.67	111,550.00	1.35
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	757	800	813	790.00	118,500.00	1.43
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	653	705	736	698.00	104,700.00	1.26
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	681	713	740	711.33	106,700.00	1.29
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								5.33
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								5 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างกองคลัง มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 4 คน



๒๓/

กองช่าง

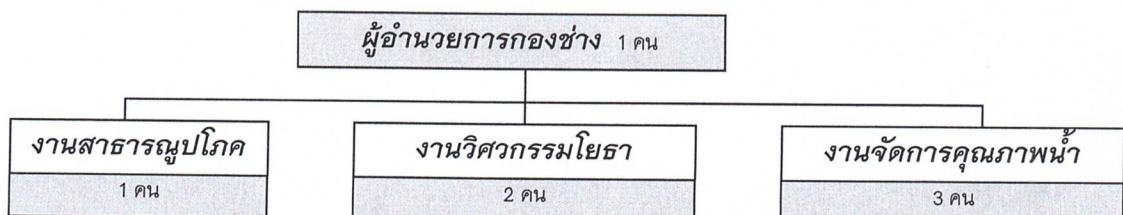
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน

$$\text{จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาท)} }{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาท}}$$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ย เวลา มาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน (นาท/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2564	2565	2566			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และ ปรับปรุง	ครั้ง	150	1,000	1,170	1,210	1,126.67	169,000.00	2.04
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	1,187	1,200	1,280	1,222.33	183,350.00	2.21
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	400	421	450	423.67	63,550.00	0.77
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	1,287	1,300	1,320	1,302.33	195,350.00	2.36
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								7.38
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								7 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างกองช่าง มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 7 คน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

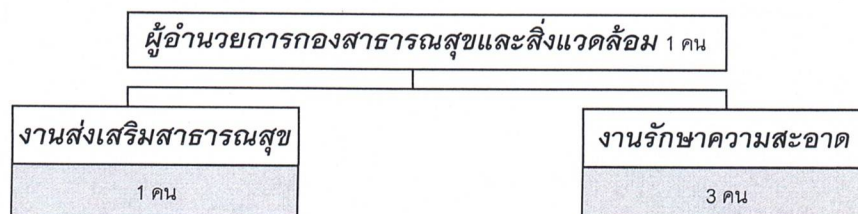
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำเนินการอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

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

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาทิจานอง/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาทิจานอง)	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2564	2565	2566			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผนแผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลวิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	832	865	871	856.00	128,400.00	1.55
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณาพิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	797	821	862	826.67	124,000.00	1.50
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	800	831	855	828.67	124,300.00	1.50
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุมติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	804	811	843	819.33	122,900.00	1.48
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								6.03
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								6 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 5 คน



กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำเนินการอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน

$$\text{จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ} = \frac{\text{ปริมาณงาน} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น (นาทิจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาทิจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ}}$$

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ยเวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน (นาทิจำวนอัตรากำลังที่ต้องการ	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงานเฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาทิจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ	อัตรากำลังที่ต้องการ
			2564	2565	2566			
ด้านแผนงาน								
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผนแผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลวิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และปรับปรุง	ครั้ง	150	317	325	335	325.67	48,850.00	0.59
ด้านปริมาณงาน								
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณาพิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ความเย็น เสนอแนะ ติดต่อประสาน	ครั้ง	150	300	310	355	321.67	48,250.00	0.58
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล								
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง สมองงาน	ครั้ง	150	315	354	370	346.33	51,950.00	0.63
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ								
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุมติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรรและการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	317	330	345	330.67	49,600.00	0.60
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								2.40
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								2 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 2 คน

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1 คน

งานแผนงานและงบประมาณ

1 คน

๓๐

กองการศึกษา

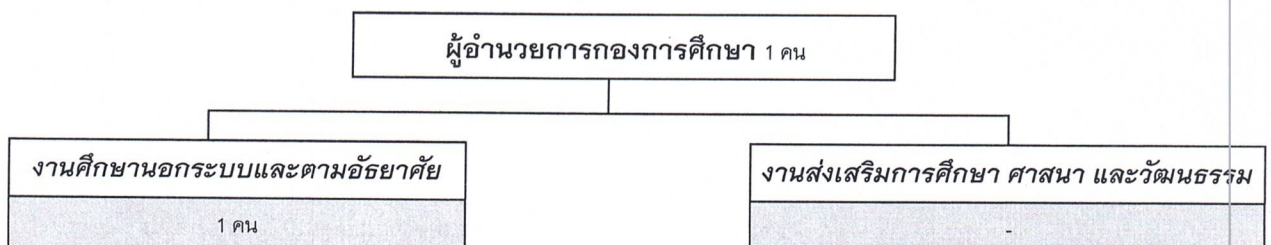
วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อกำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

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

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ย เวลา มาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน (นาท/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาท)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ	
			2564	2565	2566				
ด้านแผนงาน									
ร่วมวางแผนงาน โครงการและแผน แผนการปฏิบัติงาน เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ ศึกษาแนวทาง แก้ไขปัญหา และ ปรับปรุง	ครั้ง	150	287	298	310	298.33	44,750.00		0.54
ด้านปริมาณงาน									
ควบคุม ศึกษา วิเคราะห์ พิจารณา พิจารณาอนุมัติ อนุญาต มอบหมาย ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข วิเคราะห์ ความเย็น เสนอแนะ ติดตามประสาน	ครั้ง	150	270	285	300	285.00	42,750.00		0.52
ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล									
จัดระบบ ติดตาม ประเมินผล ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง สอนงาน	ครั้ง	150	269	270	280	273.00	40,950.00		0.49
ด้านการบริหารงานทรัพยากรและงบประมาณ									
กำหนดนโยบาย วางแผน ติดตาม ควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ กำหนด แนวทางการจัดสรร และการใช้ทรัพยากร	ครั้ง	150	268	273	275	272.00	40,800.00		0.49
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)									2.04
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)									2 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างกองการศึกษา มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 2 คน



๓๑

หน่วยตรวจสอบภายใน

วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำหนดอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน

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

ลักษณะงานโครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	หน่วย รับ	ค่าเฉลี่ย เวลา มาตรฐาน ในการ ปฏิบัติงาน (นาทิจ/ครั้ง)	ปริมาณงานย้อนหลัง			ปริมาณงาน เฉลี่ย 3 ปี	เวลาที่ใช้ในการ ดำเนินงาน (นาทิจ)	อัตรากำลัง ที่ต้องการ
			2564	2565	2566			
ด้านปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	133	143	156	144.00	21,600.00	0.26
ด้านการวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	142	148	150	146.67	22,000.00	0.27
ด้านการประสานงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	143	149	152	148.00	22,200.00	0.27
ด้านการบริการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน	ครั้ง	150	147	150	153	150.00	22,500.00	0.27
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								1.07
สรุปจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ (คน)								1 คน

อัตรากำลังที่บรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง (คน) ทั้งหมด 1 คน

หน่วยตรวจสอบภายใน
1 คน

สรุป ภาพรวมการวิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำเนินการอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) ในส่วนราชการ (คน) ในส่วนราชการ 3 ปีข้างหน้า (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

สูตรที่ใช้คำนวณ ได้แก่ เทคนิคการวัดงาน

จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ

=

ปริมาณงาน x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชั่วโมง (นาที)

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี 82,800 นาที

ส่วนราชการ	อัตรากำลังที่กำหนดไว้ประจำปีงบประมาณ 2566	วิเคราะห์ปริมาณภารกิจและปริมาณงาน : เพื่อดำเนินการอัตรากำลังที่ต้องการ (คน) 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)								เปรียบเทียบอัตรากำลังคน (เดิม) กับอัตรากำลังคนที่ต้องการใน ๓ ปีข้างหน้า	
		หน่วยรับ	ค่าเฉลี่ย	ปริมาณงานย้อนหลัง			เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน (นาที)	วิเคราะห์อัตรากำลัง (คน) ที่ต้องการได้	สรุปการวิเคราะห์จำนวนคนที่ต้องการใน 3 ปี (งบ.2567-2569)		
				2564	2565	2566					
ปลัดเทศบาล	1 คน	ครั้ง	150	1,000	1,017	1,043	1,020.00	153,000.00	1.85	2 คน	ไม่สามารถกำหนดอัตรากำลังเพิ่มได้เนื่องจากเป็นเทศบาลขนาดเล็ก จึงกำหนดตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ไม่ได้
ส่วนราชการ											
1 สำนักงานปลัดเทศบาล	13 คน	ครั้ง	150	8,099	8,405	8,560	8,354.67	1,253,200.00	15.14	15 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 2 คน
2 กองคลัง	4 คน	ครั้ง	150	2,802	2,953	3,074	2,943.00	441,450.00	5.33	5 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 1 คน
3 กองช่าง	7 คน	ครั้ง	150	3,874	4,091	4,260	4,075.00	611,250.00	7.38	7 คน	ความต้องการ (คน) เท่าเดิม แต่มีความจำเป็นสามารถปรับปรุง เพิ่มตำแหน่งได้
4 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	5 คน	ครั้ง	150	3,233	3,328	3,431	3,330.67	499,600.00	6.03	6 คน	ความต้องการ (คน) เพิ่มขึ้น 1 คน
5 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	2 คน	ครั้ง	150	1,249	1,319	1,405	1,324.33	198,650.00	2.40	2 คน	ความต้องการ (คน) เท่าเดิม แต่มีความจำเป็นสามารถปรับปรุง เพิ่มตำแหน่งได้
6 กองการศึกษา	2 คน	ครั้ง	150	1,094	1,126	1,165	1,128.33	169,250.00	2.04	2 คน	ความต้องการ (คน) เท่าเดิม แต่มีความจำเป็นสามารถปรับปรุง เพิ่มตำแหน่งได้
7 หน่วยตรวจสอบภายใน	1 คน	ครั้ง	150	565	590	611	588.67	88,300.00	1.07	1 คน	ความต้องการ (คน) เท่าเดิม แต่มีความจำเป็นสามารถปรับปรุง เพิ่มตำแหน่งได้
จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการคน งบ.2566		35 คน	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการคนที่ต้องการเพิ่มใน 3 ปี (งบ.2567-2569)							38 คน	

(๗.๔) การวิเคราะห์อัตรากำลัง (คน) โดยการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อนำมาวิเคราะห์อัตรากำลังจำนวนใกล้เคียงหรือความแตกต่างกันประการใด แล้วนำมาสรุปปัญหา ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ (ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2566)			เทศบาลตำบล เมืองใหม่	เทศบาลตำบล บางนกแขวก	เทศบาลตำบล สวนหลวง	เทศบาลตำบล บางยี่รงค์	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี)			32,517,686.00	34,914,433.05	36,750,000.00	24,261,069	
ประเภทตำแหน่ง		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	
พนักงานเทศบาล	บริหารท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	1	1	1	1	
สำนักปลัดเทศบาล							
พนักงานเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	1	1	1	1	
	วิชาการ	นักทรัพยากรบุคคล	1		1	1	
		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			1	1	
		นักจัดการงานทั่วไป		1			
		นักพัฒนาชุมชน	1	1		1	
		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร		1			
		นิติกร		1	1	1	
	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	1			1	
		เจ้าพนักงานทะเบียน	1				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	1			
ลูกจ้างประจำ		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1				
		เจ้าพนักงานธุรการ		1			
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานขับรถยนต์	2	2		1	
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			1	1	
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานดับเพลิง	2				
		คนงาน	1	1	1		
		ภารโรง					1
		พนักงานขับรถยนต์			1		
กองคลัง							
พนักงานเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น)	1	1	1	1	
	วิชาการ	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	
		นักวิชาการพัสดุ		1	1		
	ทั่วไป	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1				
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	
		เจ้าพนักงานพัสดุ		1			
เจ้าพนักงานคลัง			1				
ลูกจ้างประจำ		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			1		
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			1		
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	2		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			1	1	
พนักงานจ้างทั่วไป		คนงาน			2	1	

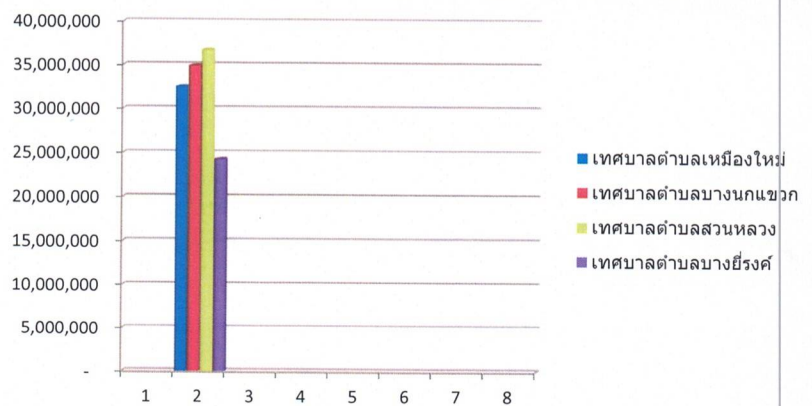
โครงสร้างส่วนราชการ (ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2566)			เทศบาลตำบล เหมืองใหม่	เทศบาลตำบล บางนกแขวก	เทศบาลตำบล สวนหลวง	เทศบาลตำบล บางยี่รงค์	
ประเภทตำแหน่ง		ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	
กองช่าง							
พนักงานเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)	1	1	1	1	
	วิชาการ	วิศวกรโยธา			1		
	ทั่วไป	นายช่างโยธา	1	1	1	1	
ลูกจ้างประจำ		พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1			
		พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1				
พนักงานจ้างตามภารกิจ		คนงานเครื่องสูบน้ำ	1				
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา			1		
		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1		1		
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1		1		
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2			
พนักงานจ้างทั่วไป		คนงาน		1	2	1	
		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา					1
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
พนักงานเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (ระดับต้น)	1	1	1	1	
	วิชาการ	นักวิชาการสาธารณสุข			1		
	ทั่วไป	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1				
		เจ้าพนักงานธุรการ		1			
ลูกจ้างประจำ		หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	1				
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานขับรถยนต์		1			
		พนักงานขับรถยนต์		1			
		คนงาน	2	4			2
		พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)			1		
		คนงานประจำรถขยะ			3		
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ							
พนักงานเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ (ระดับต้น)	1	1	1		
	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา			1		
	ทั่วไป	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1			
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1				
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2			
กองการศึกษา							
พนักงานเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ระดับต้น)	1	1		1	
	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา			1	1	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2			
บุคลากรทางการศึกษาฯ		หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1			
		ครู		1	1		
		ครูผู้ช่วย	1				1
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			1		
		ผู้ดูแลเด็ก		1			2
พนักงานจ้างทั่วไป		คนงาน				1	

โครงสร้างส่วนราชการ (ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2566)			เทศบาลตำบล เหมืองใหม่	เทศบาลตำบล บางนกแขวก	เทศบาลตำบล สวนหลวง	เทศบาลตำบล บางยี่รงค์
ประเภทตำแหน่ง	ตำแหน่ง		อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง	อัตรากำลัง
กองสวัสดิการสังคม						
พนักงานเทศบาล	อำนาจการท้องถิ่น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)			1	
	วิชาการ	นักพัฒนาชุมชน			1	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			1	
หน่วยตรวจสอบภายใน						
พนักงานเทศบาล	วิชาการ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1
รวม			35	44	44	29

สรุปการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง

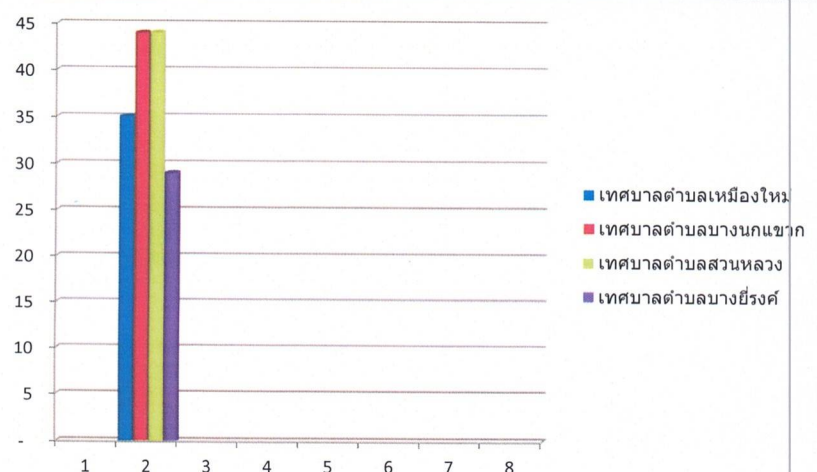
- 1) เปรียบเทียบงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง

องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาด เดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง	งบประมาณ รายจ่าย 2566
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่	32,517,686
เทศบาลตำบลบางนกแขวก	34,914,433
เทศบาลตำบลสวนหลวง	36,750,000
เทศบาลตำบลบางยี่รงค์	24,261,069



- 2) เปรียบเทียบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง

องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาด เดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียง	จำนวน อัตรากำลัง ประจำปี งบประมาณ 2566
เทศบาลตำบลเหมืองใหม่	35
เทศบาลตำบลบางนกแขวก	44
เทศบาลตำบลสวนหลวง	44
เทศบาลตำบลบางยี่รงค์	29



๓๖

(๗.๕) จากข้อ (๗.๑) ถึง ข้อ (๗.๔) จะเห็นได้ว่าเมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ ตลอดจนเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียงทำให้ทราบว่า เทศบาลตำบลเหมืองใหม่มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากถูกข้อจำกัดด้วยเงื่อนไขภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐

ซึ่งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ต้องมีการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้

ดังนั้น แนวทางการแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้พิจารณาและผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และคู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาประกอบการพิจารณาในครั้งนี้

จึงได้ขอสรุปจากมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๑ คน
ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๑ คน รวมเป็น ๒ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ คงตำแหน่งเดิม
- สรุปผลการพิจารณา (๑) ข้อยกเว้น หลักเกณฑ์ ไม่รองรับให้เทศบาลตำบลขนาดเล็กกำหนดอัตรากำลังเพิ่มได้ (กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลไม่ได้)
(๒) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐

๒. สำนักปลัดเทศบาล

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๑๓ คน
ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๒ คน รวมเป็น ๑๕ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ
ประเภทผู้มีทักษะ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
สังกัดงานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓๗

- สรุปผลการพิจารณา

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นจริงอยู่
- (๒) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่สำคัญที่สุดของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อให้ทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้ จึงมีมติที่ประชุมให้กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อบรรจุไว้ในกองคลัง แต่เนื่องจากติดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่ไม่ใช่เกินร้อยละ ๔๐ จึงมีมติที่ประชุมให้สำนักปลัดเทศบาลทำการยุบตำแหน่ง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ) สังกัดงานบริหารทั่วไป โดยให้ยุบตำแหน่งดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยมีเหตุผล ดังนี้
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว ๑ ราย และเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ว่าง ณ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)
- (๓) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
- (๔) ถ้าในอนาคตข้างหน้ามีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ขึ้นใหม่ในคราวต่อไป

๒. กองคลัง

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๔ คน ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๑ คน รวมเป็น ๕ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดงานพัสดุและทรัพย์สิน กองคลัง โดยให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- สรุปผลการพิจารณา (๑) เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่สำคัญที่สุดของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เพื่อให้ทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่สามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่กำหนดไว้

๓๘

- (๒) กองคลัง เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีการกำหนดงานพัสดุและทรัพย์สินเนื่องจากไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้การปฏิบัติงานพัสดุขาดผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยตรง และเป็นตำแหน่งที่ควรมีเป็นอย่างยิ่ง
- (๓) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๕ คน
ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๑ คน รวมเป็น ๖ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ คงตำแหน่งเดิม
- สรุปผลการพิจารณา (๑) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
(๒) ถ้าในอนาคตข้างหน้ามีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้พิจารณากำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นต่องานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ในคราวต่อไป

๔. กองช่าง

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๗ คน
ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๐ คน รวมเป็น ๗ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ คงตำแหน่งเดิม
- สรุปผลการพิจารณา (๑) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
(๒) กรณีถ้าในอนาคตข้างหน้ามีเหตุจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้งานในกองช่างสามารถดำเนินงานสามารถปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งได้ในคราวต่อไป

๕. กองการศึกษา

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๒ คน
ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๐ คน รวมเป็น ๒ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ คงตำแหน่งเดิม
- สรุปผลการพิจารณา (๑) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐
(๒) กรณีถ้าในอนาคตข้างหน้ามีเหตุจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้งานในกองการศึกษาสามารถดำเนินงานสามารถปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งได้ในคราวต่อไป

๓๙

๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๒ คน ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๐ คน รวมเป็น ๒ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ คงตำแหน่งเดิม
- สรุปผลการพิจารณา (๑) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ (๒) กรณีถ้าในอนาคตข้างหน้ามีเหตุจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้งานในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณสามารถดำเนินงานสามารถปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งได้ในคราวต่อไป

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ผลการวิเคราะห์กำลังคน มีความต้องการกำลังคนจากเดิม ๒ คน ต้องการเพิ่มขึ้นอีก ๐ คน รวมเป็น ๒ คน
- สรุปมติที่ประชุม ให้ดำเนินการ คงตำแหน่งเดิม
- สรุปผลการพิจารณา (๑) เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ (๒) กรณีถ้าในอนาคตข้างหน้ามีเหตุจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้งานในหน่วยตรวจสอบภายในสามารถดำเนินงานสามารถปรับปรุงหรือกำหนดตำแหน่งได้ในคราวต่อไป

๘. ในกรณี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อบท. (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวันอินทรากรม) เป็นการบริหารจัดการศูนย์ฯ รูปแบบที่ ๒ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและศาสนสถานร่วมกันบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดจะมีหน้าที่รับผิดชอบงาน ด้านใด โดยให้ปฏิบัติตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์อบรมเด็กก่อนระดับประถมศึกษา ในศาสนสถาน ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๔๙๓.๔/ว ๒๗๖ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๔ ประกอบกับตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้แจ้งคู่มือการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ซึ่งมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงให้ดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมทั้งให้ระบุว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว” เมื่อได้รับการจัดสรรแล้วจึงกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้ อบท.ดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล 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 โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

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 ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	๖. กองการศึกษา ๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๖.๒ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีจำนวนเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๔๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

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 งป ๒๕๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบตำแหน่ง งป.๒๕๖๗
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งใหม่ งป.๒๕๕๗
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๔๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	-	-	-	
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	-	-	-	
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) รับผิดชอบจาก กรมส่งเสริม ๒) เป็นการบริหาร 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	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

๔๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 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 ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

๒. ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

๔. คิดจาก (๕) + (๖)

๕. คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

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

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (ยุบตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ และ กำหนดตำแหน่งใหม่ เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือนทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	-	401,940	48,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	465,000	480,060	495,120	ว่างเดิม
	สำนักงานปลัดเทศบาล (01)																		
	พนักงานเทศบาล																		
2	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
3	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	422,640	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220
4	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	232,920	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,040	11,160	243,840	254,880	266,040	19,410
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	460,560	0	1	1	1	-	-	-	14,880	15,360	15,720	475,440	490,800	506,520	38,380
6	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	28,430
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	152,760	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	12,730
	ลูกจ้างประจำ																		
8	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	336,360	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
9	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	180,888	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,208	195,768	203,688	15,074
11	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
10	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	1	-	0	0	0	0	0	-1	-	-	0	0	0	0	0	0	ตำแหน่งว่าง
																			ณ 16 กพ 66
																			ขอยุบเลิกตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
12	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
13	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
14	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือนทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	กองคลัง (04)																		
	พนักงานเทศบาล																		
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	375,120	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,480	13,440	387,240	399,720	413,160	31,260
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ขออนุมัติ
																			เปิดกรอบใหม่
	กองช่าง (05)																		
	พนักงานเทศบาล																		
20	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
21	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
22	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	225,480	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	18,790
23	พนักงานจกมาตรวัดน้ำ	-	1	1	266,760	0	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	22,230
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															-	-	-	
24	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
26	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)	-	1	1	128,280	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	10,690

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือนทั้งปี (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
	พนักงานเทศบาล																		
39	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขก.	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
	ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด (5)		39	26	9,406,020	300,000	38	38	38	-1,+	-	-	593,760	311,700	316,500	10,299,780	10,611,480	10,927,980	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% (คิด 12%) (6)															1,235,973.60	1,273,377.60	1,311,357.60	
	รวมเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (7)															11,535,754	11,884,858	12,239,338	
	รวมไม่เกินร้อยละ 40 (8)															37.48	36.78	36.07	

หมายเหตุ ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 นำมาจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2566 มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 และ

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

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

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

หัก เงินช่วยเหลืองบประมาณรายจ่ายเฉพาะการประปา

จำนวน 1,440,000 บาท

เท่ากับ 2,050,000 - 1,440,000 บาท

จำนวน 610,000 บาท

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

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

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

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

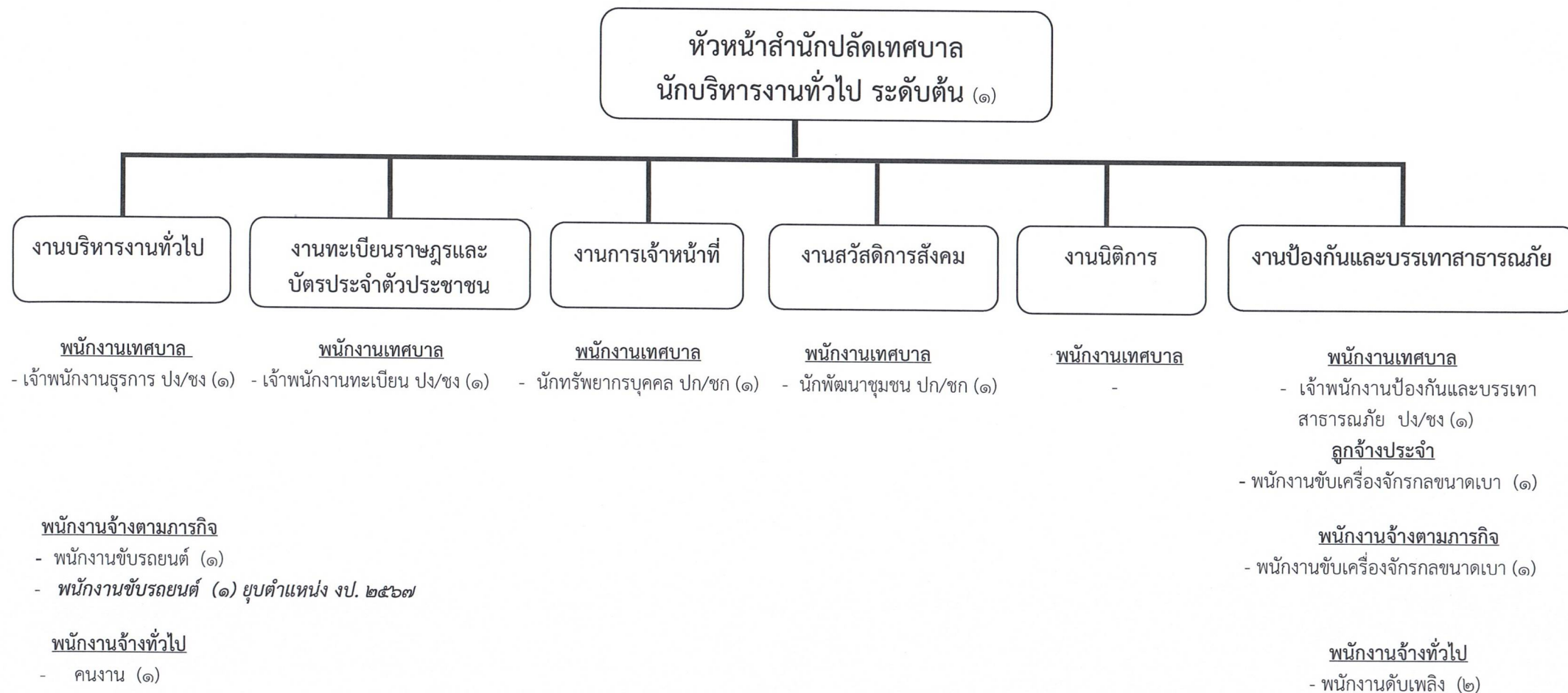
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568 = 32,314,275.00 บาท

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

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

๔๙

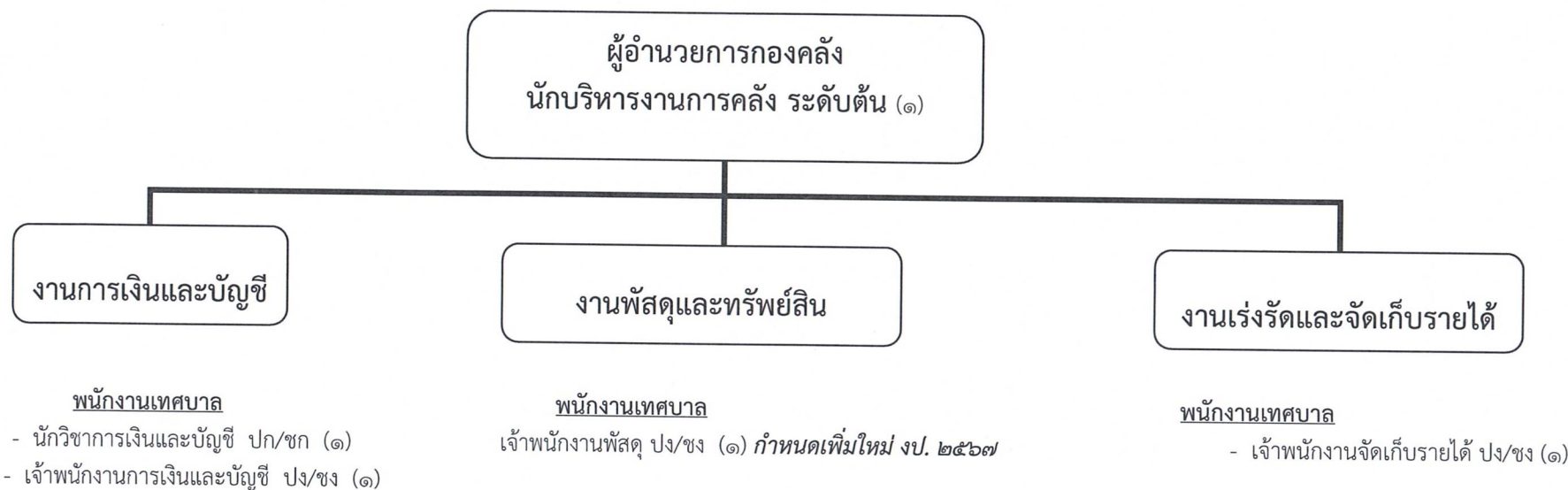
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๖	๑	๒	๓

๕๐

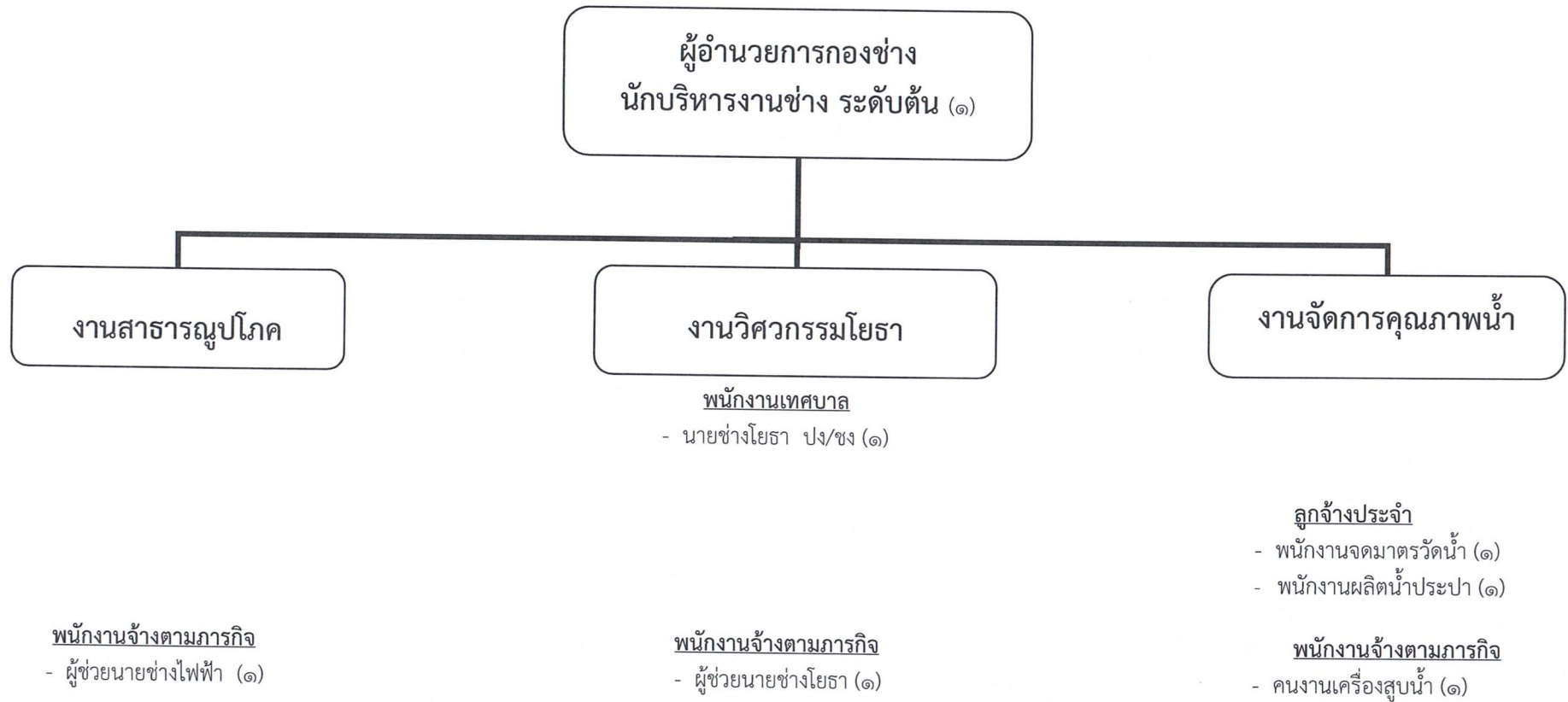
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๕	-	-	-

๕๑

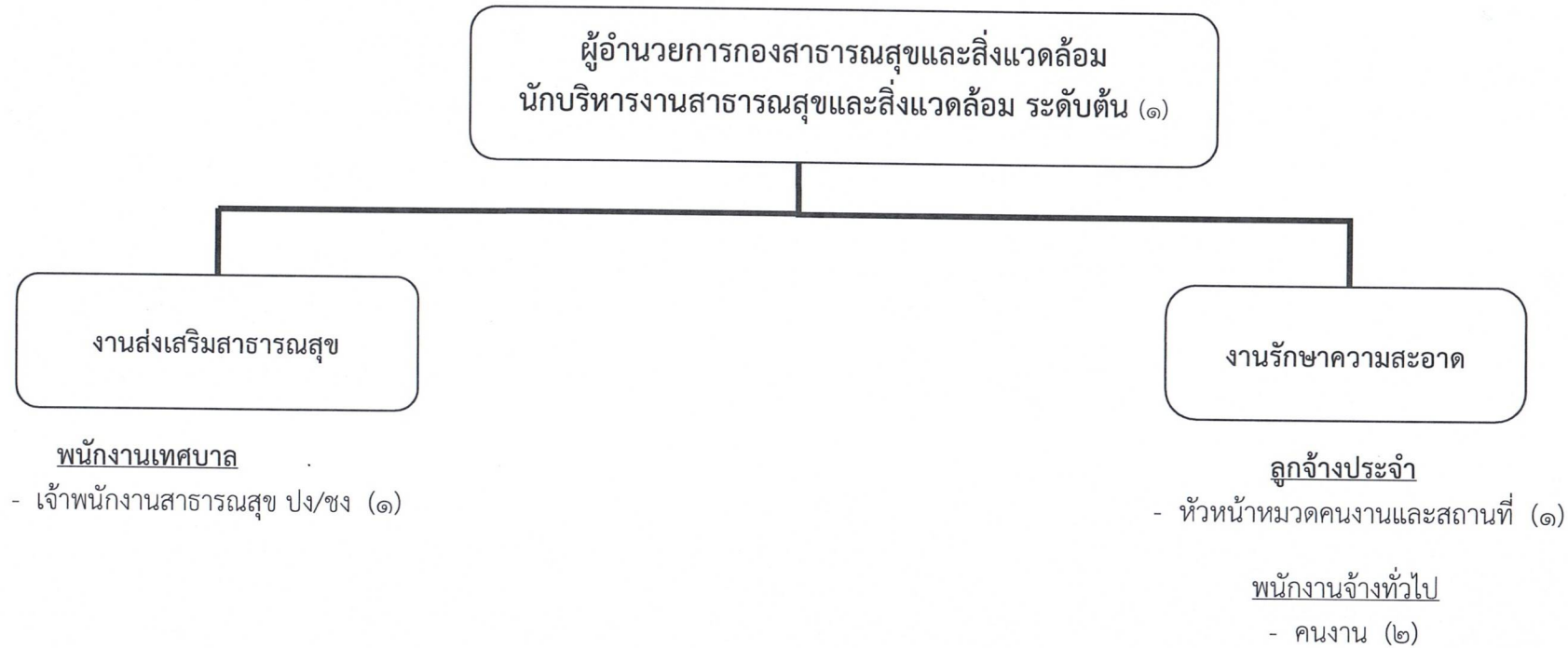
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	๓	-

๕๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	-	๒

๕๓

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)

งานแผนงานและงบประมาณ

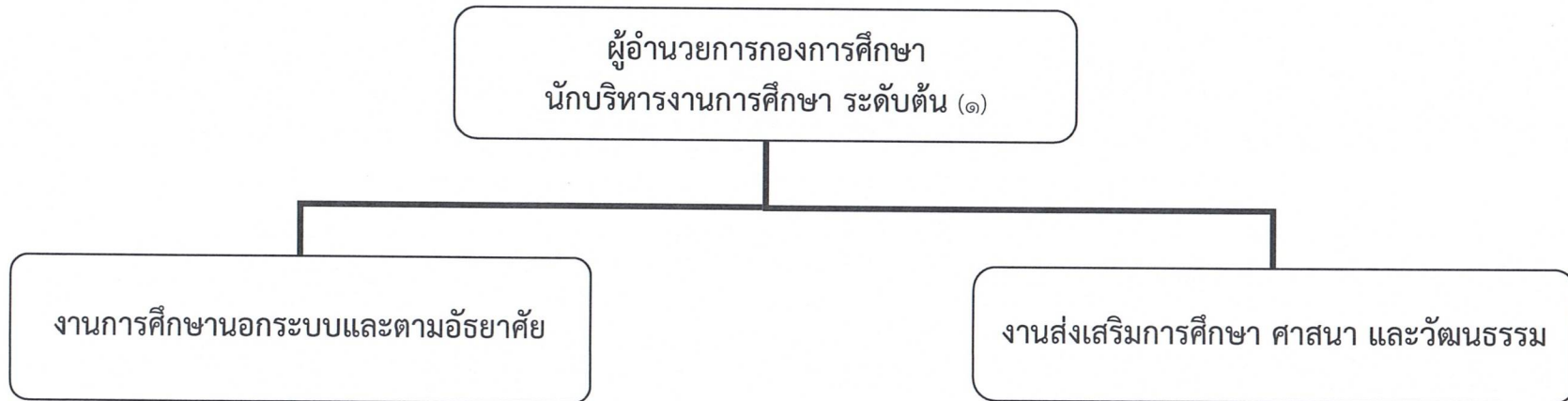
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-

๕๔

โครงสร้างกองการศึกษา



ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอินทาราม

ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา (เงินอุดหนุนกรมฯ)

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) กำหนดเพิ่มเติมใหม่ งบประมาณ ๒๕๖๗

ครูผู้ช่วย (๑)

พนักงานจ้างทางการศึกษา (เงินอุดหนุนกรมฯ)

ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)

ผู้ดูแลเด็ก (๑)

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

๕๕

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	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-	-	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๘,๐๐๐		ว่าง ขอใช้บัญชี
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)												
	พนักงานเทศบาล											
๒	นางนารามักคร พรหมชัย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔,๑๑๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๓	นางจามัญจุสา พุ่มแดงอ่อน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๓๕,๒๒๐
๔	นางสาวพรพิสุทธิ์ สงวนสิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๑๙,๔๑๐
๕	นางวรรณพร บุญฤทธิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๖๐,๕๖๐	-	-	๓๘,๓๘๐
๖	จ.อ.ธีรวัช ขาวทอง	ปวส. (เครื่องกล)	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๒,๗๓๐
๗	น.ส.พัชรนันท์ บุญส่ง	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๒๘,๔๓๐
	ลูกจ้างประจำ											
๘	นายสุพจน์ บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (พัฒนชุมชน)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๒๘,๐๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นายอุทัย เงินบุตรโคตร	อนุปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๐,๘๘๘	-	-	๑๕,๐๗๔
๑๐	นายญาณวุฒิ อัจฉรงค์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นางอนาวรรณ เฝื่อนอารีย์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๒	นายสุรศักดิ์ รัศมิโชติ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๓	นายสาธิต มีศรีจันทร์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

๕๗

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานเทศบาล											
๑๔	-	-	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
๑๕	น.ส.กนลักษณ์ เร้าเลิศฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	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	-	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๘	-	-	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานเทศบาล											
๑๙			๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
๒๐	-	-	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
	ลูกจ้างประจำ											
๒๑	นายพิศาล น้อยกาญจนะ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๑๘,๗๙๐
๒๒	นางพรภัทร์ เปลียนศรี	ปริญญาตรี (การบริหารจัดการ)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๒,๒๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นายรัฐศักดิ์ อรุณชาติ	ปวส.เครื่องกล	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๐,๖๙๐
๒๔	นายณัฐพล ฉัตรทอง	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๒๕	นายกันตชัย แก้วแป้นผา	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
	พนักงานเทศบาล											
๒๖	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
๒๗	พ.จ.อ.ธนากร ศรีวงษ์	อนุปริญญา (พยาบาลศาสตร์)	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๕๑๔,๖๘๐	-	-	๔๒,๘๙๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒๘	นายปฐม บุญฤทธิ์	ม.๖	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	๓๒๐,๓๕๒	-	-	๒๖,๖๙๖
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙	นายสุรพงศ์ กลิ่นลึกโก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	นายธีรชัย เทพทิพย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๑	นางสาวอุไรวรรณ ทางเจน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘,๕๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	น.ส.เปรมยุดา ดอนสนวน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๘,๖๔๐	-	-	๒๕,๗๒๐

๕๙

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	ต้น	๖๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี	
				(นักบริหารงานการศึกษา)			(นักบริหารงานการศึกษา)						
	ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา												
๓๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอจัดสรรจากกรมฯ	
๓๕	-	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ	
	พนักงานจ้างทางการศึกษา												
๓๖	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ	
๓๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)													
	พนักงานเทศบาล												
๓๘	นางสาวพิมพ์ภัทท์ พิพัฒน์คุณากุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๒,๔๕๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะกำหนดแนวทางการพัฒนา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 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 ท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๖๑

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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 มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ราชการที่ดี มีความก้าวหน้า และมั่นคงในงานราชการ โดยเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะนำเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (โดยใช้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง)

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

(๑) การฝึกอบรมในห้อง = เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เป็นผู้พิจารณาและอนุมัติ ให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือที่ได้รับมอบหมาย ให้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น , สถาบันอื่นๆ หรือ ก.ท.จ. , ก.ท. , องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เป็นผู้จัดหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) เครื่องมืออื่นๆที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้อง

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| - การสอนงาน | - การฝึกอบรมในขณะทำงาน |
| - การสอนงานแบบมีพี่เลี้ยง | - การเพิ่มปริมาณงาน |
| - การมอบหมายงาน | - การให้คำปรึกษาแนะนำ |
| - การติดตามและสังเกต | - การทำกิจกรรม |
| - การเรียนรู้ด้วยตนเอง | - การศึกษาดูงานนอกสถานที่ |
| - การประชุม/สัมมนา | |

๖๒

เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยเทศบาลตำบลเหมืองใหม่จะเน้นการพัฒนาพื้นฐาน ในการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ตลอดจนต้องเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เล็งเห็นว่าการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่แต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น การพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกคนที่พึงมี การหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤตินิষอบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ
๑	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ สร้างกระบวนการดำเนินงานให้เกิดให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ การพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ	๑.การรวบรวมและจัดการองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน - การให้คำปรึกษา แนะนำ - การมอบนโยบาย/การประชุมสัมมนาภายใต้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๒ พัฒนาระบบการบริหารงานราชการให้มีประสิทธิภาพ - การแต่งตั้ง การทบทวนปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓ จัดทำ/ปรับปรุง อัตรากำลังให้มีสอดคล้องและรองรับกับยุทธศาสตร์ของเทศบาล	<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต</u> ทุกส่วนราชการเทศบาลตำบลเมืองใหม่ ให้มีความสำคัญในการพัฒนาระบบบริหารงานภายในให้มีประสิทธิภาพ <u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์</u> เทศบาลตำบลเมืองใหม่ มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่รองรับยุทธศาสตร์ของเทศบาล	<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> เชิงปริมาณ = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของการปฏิบัติงานราชการ	ไม่มี	ตามความเหมาะสม	ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทด.เมืองใหม่

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ
๒	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน ๑) กลยุทธ์ ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มี ความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับตำแหน่ง ระดับ หรือหน้าที่ ที่ได้รับ มอบหมายและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง วัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่สังกัด ทต. เมืองใหม่	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ให้มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานตามประเภทสายงาน บริหารท้องถิ่น/อำนาจการท้องถิ่น/วิชาการ/ทั่วไป ๑ <u>หลักสูตร</u> ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ๒ <u>หลักสูตร</u> ทักษะที่จะเป็นในสายงานสำหรับ การปฏิบัติงาน ๓ <u>หลักสูตร</u> สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ๔ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาข้าราชการใหม่ พนักงาน บรรจุใหม่ ๕ <u>หลักสูตร</u> ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความ สามารถภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต</u> บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถในการ ขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพ <u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์</u> การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจาก จากประชาชนหรือผู้ที่มีขอใช้ บริการจากเทศบาล	<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาในแต่ละหลักสูตรจะต้องมี คุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> ๑. รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ราชการ	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความเหมาะสม	หน่วยงานผู้พิจารณา สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หน่วยตรวจสอบภายใน ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
	๒) กลยุทธ์ การสร้างความพร้อมของ บุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กร วัตถุประสงค์ สร้างความพร้อมของ บุคลากรเพื่อการเป็นผู้นำองค์กร	การพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานผู้บริหาร ๑ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ๒ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเภทผู้บริหารท้องถิ่น	<u>เป้าหมายเชิงผลผลิต</u> มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ <u>เป้าหมายเชิงผลลัพธ์</u> การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจาก จากประชาชนหรือผู้ที่มีขอใช้ บริการจากเทศบาล	<u>ตัวชี้วัดความสำเร็จ</u> เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับการพัฒนา <u>เชิงคุณภาพ</u> = ผู้เข้ารับการพัฒนาน้อย ปีละ ๑ ครั้ง และมีคุณสมบัติตรง กับตำแหน่ง <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> ๑. รายงานผลการเข้ารับการ เข้ารับการพัฒนา ๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ราชการ	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความเหมาะสม	หน่วยงานผู้พิจารณา สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หน่วยตรวจสอบภายใน ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ
	๓) กลยุทธ์ การสร้างความน่าเชื่อถือใน ในสายอาชีพเฉพาะ วัตถุประสงค์ สร้างความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในวิชาชีพ เฉพาะของตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ ๑ หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน	เป้าหมายเชิงผลผลิต มีความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจาก จากประชาชนหรือผู้ที่มีขอใช้ บริการจากเทศบาล	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เชิงคุณภาพ = ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาในแต่ละหลักสูตรจะต้องมี คุณสมบัติเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ วิธีการวัดผลความสำเร็จ ๑. รายงานผลการเข้ารับการ ฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ๒. ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ราชการ	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความเหมาะสม	หน่วยงานผู้พิจารณา สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หน่วยตรวจสอบภายใน ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่
๓	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ กลยุทธ์ ส่งเสริมและปลูกฝังให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินการ ปฏิบัติหน้าที่ วัตถุประสงค์ ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากร ทุกระดับมีความรู้ควบคู่กับ การมีคุณธรรม จริยธรรม	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้าน การทุจริต	เป้าหมายเชิงผลผลิต บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ มีความรู้ ความสามารถในการ ขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล ให้มีประสิทธิภาพ เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจาก จากประชาชนหรือผู้ที่มีขอใช้ บริการจากเทศบาล	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่ ทุกตำแหน่งต้องเข้าร่วมโครงการฯ เชิงคุณภาพ = ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ และมีคุณสมบัติเข้ารับ การอบรม ประชุม สัมมนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ วิธีการวัดผลความสำเร็จ ๑. รายงานผลการจัดโครงการ ดังกล่าว	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความเหมาะสม	หน่วยงานผู้พิจารณา สำนักปลัดเทศบาล ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานผู้พิจารณา/อนุมัติ
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความผาสุก และ ความพึงพอใจ กลยุทธ์ การสร้างความผาสุก และ ความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในองค์กร วัตถุประสงค์ สร้างขวัญและกำลังใจการ ทำงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่	๑. กิจกรรม สรรหาบุคลากรมาทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง ๒. กิจกรรม จัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ๓. กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ๔. จัดกิจกรรม/โครงการ สร้างความ สัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ๕. จัดกิจกรรม/โครงการ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	เป้าหมายเชิงผลผลิต เทศบาลตำบลเมืองใหม่ ให้ความสำคัญในการสร้าง ความผาสุกและความพึงพอใจ ให้กับบุคลากร	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = ทุกส่วนราชการที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีการสำรวจความ ต้องการ เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีความพึงพอใจ มีความสุขในการ ทำงาน วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของ การปฏิบัติงานราชการ	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความเหมาะสม	หน่วยงานผู้พิจารณา สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หน่วยตรวจสอบภายใน ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเครือข่ายในการ เรียนรู้ กลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายในการ เรียนรู้ วัตถุประสงค์ สนับสนุนให้ความร่วมมือทาง วิชาการระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอก	ส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรม ของหน่วยงาน ภายนอกที่ขอความร่วมมือ	เป้าหมายเชิงผลผลิต ส่งบุคลากรภายในองค์กร เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานภายนอก ที่ขอความร่วมมือ เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ สามารถสร้าง หรือมีเครือข่าย ในการเรียนรู้	ตัวชี้วัดความสำเร็จ เชิงปริมาณ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ มีเครือข่ายในการเรียนรู้ เชิงคุณภาพ = บุคลากรที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ สามารถเข้าถึงเครือข่ายภายนอก ในการเรียนรู้ วิธีการวัดผลความสำเร็จ = ความสำเร็จของ การปฏิบัติงานราชการ	๑. ตามที่โครงการ หรือกิจกรรมที่ กำหนด ๒. ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามระยะเวลาที่ โครงการ/กิจกรรม กำหนด	หน่วยงานผู้พิจารณา สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ หน่วยตรวจสอบภายใน ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ			ลักษณะการพัฒนา		ผู้ที่ได้รับการพัฒนา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/พิจารณา
				งป.๒๕๖๗	งป.๒๕๖๘	งป.๒๕๖๙	ทต.เหมืองใหม่ เป็นผู้จัด	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
๑	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาระบบบริหารงาน ภายในให้มีประสิทธิภาพ	๑) กิจกรรมการรวบรวมและการจัดการ องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การมอบนโยบาย / การประชุม สัมมนาภายใต้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ไม่มี	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	✓		บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่
		๒) กิจกรรมการพัฒนาระบบการบริหาร งานราชการให้มีประสิทธิภาพ เช่น การแต่งตั้ง การทบทวน ปรับปรุง การมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ	ไม่มี	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	✓		บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่
		๓) กิจกรรมจัดทำ/ปรับปรุง อัตรากำลัง ให้สอดคล้องและรอบรับกับยุทธศาสตร์ ของเทศบาล	ไม่มี	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	✓		บุคลากร ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เหมืองใหม่

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ			ลักษณะการพัฒนา		ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ/พิจารณา
				งป.๒๕๖๗	งป.๒๕๖๘	งป.๒๕๖๙	ทต.เมืองใหม่ เป็นผู้จัด	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
๒	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะ ในการปฏิบัติงาน	๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกตำแหน่ง (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามประเภทสายงาน สายงาน บริหารท้องถิ่น / อำนวยความสะดวกท้องถิ่น / วิชาการ / ทวีไป ๑ <u>หลักสูตร</u> ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ๒ <u>หลักสูตร</u> ทักษะที่จะเป็นในสายงานสำหรับการปฏิบัติงาน ๓ <u>หลักสูตร</u> สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ๔ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างบรรจุใหม่ ๕ <u>หลักสูตร</u> ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดความสามารถภายใต้การ ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
		๒) การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานบริหาร ๑ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภทผู้บริหารท้องถิ่น ๒ <u>หลักสูตร</u> การพัฒนาประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง		✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ			ลักษณะการพัฒนา		ผู้รับการพัฒน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				งป.๒๕๖๗	งป.๒๕๖๘	งป.๒๕๖๙	ทด.เมืองใหม่ เป็นผู้จัด	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
		๓) การพัฒนาการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ (อบรม/ประชุม/สัมมนา) ในสายงานวิชาชีพเฉพาะ - หลักสูตร วิชาชีพเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามความ เหมาะสม อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง		✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
๓	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ไม่ให้ประพฤติมิชอบ	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	✓	✓	บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	สำนักปลัดเทศบาล ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่
๔	<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การสร้างความสุข และ ความพึงพอใจ	การสร้างความสุข และความพึงพอใจ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่คู่กับองค์กร ๑) กิจกรรมการสรรหาบุคลากรมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ๒) กิจกรรมจัดหาเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมแก่ การปฏิบัติงาน ๓) กิจกรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔) กิจกรรม/โครงการ สร้างความสัมพันธ์อันดี ภายในองค์กร ๕) กิจกรรม/โครงการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน	ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	✓		บุคลากร ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทด.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม/หลักสูตรที่พัฒนา	งบประมาณ ที่ต้องการ พัฒนา	ระยะเวลา/ปีทำการดำเนินการ			ลักษณะการพัฒนา		ผู้รับการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
				งป.๒๕๖๗	งป.๒๕๖๘	งป.๒๕๖๙	ทต.เมืองใหม่ เป็นผู้จัด	หน่วยงานภายนอก เป็นผู้จัด		
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้	กิจกรรมส่งบุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม โครงการ/กิจกรรม ของหน่วยงานภายนอก ที่ขอความร่วมมือ	๑. ตามที่โครงการ หรือตามหลักสูตรที่ กำหนด ๒.ตามเทศบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ นั้น ๆ	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม	ตามความ เหมาะสม		✓	บุคลากร ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่	ทุกส่วนราชการ ที่สังกัด ทต.เมืองใหม่ ผู้อนุมัติ ปลัดเทศบาลตำบลเมืองใหม่ รองนายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่ นายกเทศมนตรีตำบลเมืองใหม่

๗๑

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดบุคลากรที่สังกัดเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง) กระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

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

เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

กรณี มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๗/๒



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำไปยึดถือเป็นหลักการ แนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยประกาศเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่จึงนำหลักการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ มาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

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

โดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)
นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

๗๓

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



นโยบายคุณธรรม จริยธรรม
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี



นโยบายคุณธรรม จริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาท ไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

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

๗๕

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการ ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๗๖

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีภาระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗๗

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพ บุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอัน คณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลัง ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพยากร สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของ พนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวล่วงหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น โดยมีขอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วน ราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็น จริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วย วาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการ ต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด 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 ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกับกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมตตปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๗๙

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกียจงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่องานและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่องานและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่องานและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- 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 ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่า การทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

.....

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังคนในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถใช้อัตรากำลังฉบับใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ดังนี้

๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่

ปลัดเทศบาล
ผู้อำนวยการกอง
หัวหน้างาน
ร่าง พิมพ์ ทน



ประกาศเทศบาลตำบลเหมืองใหม่
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป 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 งานนิติกร 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 งานนิติกร

๑.๕ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบ บัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและ เขียนแบบ งาน ประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพ วัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟ ส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการ ควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๓.๑ งานสาธารณูปโภค

๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา

๓.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและ ควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย สิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งาน รักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งาน ส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วย บริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข กฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ แผนไทย งานกายภาพ งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความ สะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตว์แพทย์ 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

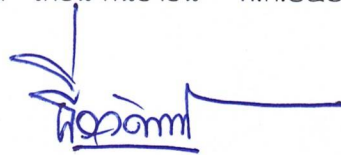
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบกรณีเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล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

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

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายธีรวัฒน์ จันทรเสมา)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่



..... ปลัดเทศบาล
..... ผู้อำนวยการกอง
..... หัวหน้างาน
..... รัง พิมาพร พาน



คำสั่งเทศบาลตำบลเหมืองใหม่

ที่ ๑๔๓ / ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ได้ประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ จึงจัดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงสู่ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง สังกัดส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ รายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายธีรวัฒน์ จันทร์เสมา)

นายกเทศมนตรีตำบลเหมืองใหม่



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-	-	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๖๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๘,๐๐๐		ว่าง ขอใช้บัญชี
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)					
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)												
	พนักงานเทศบาล											
๒	นางนารักษ์ พรหมชัย	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๖๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔,๑๑๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
๓	นางจามน์จุฑาสี พุ่มแดงอ่อน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๓๕,๒๒๐
๔	นางสาวพรพิสุทธิ์ สงวนสิน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๑๙,๔๑๐
๕	นางวรรณพร บุญฤทธิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๖๐,๕๖๐	-	-	๓๘,๓๘๐
๖	จ.อ.ธีรวัช ขาวทอง	ปวส. (เครื่องกล)	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๒,๗๓๐
๗	น.ส.พัชรนันท์ บุญส่ง	ครุศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐	-	-	๒๘,๔๓๐
	ลูกจ้างประจำ											
๘	นายสุพจน์ บุญฤทธิ์	ปริญญาตรี (พัฒนชุมชน)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๒๘,๐๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นายอุทัย เงินบุตรโคตร	อนุปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๐,๘๘๘	-	-	๑๕,๐๗๔
๑๐	นายญาณวุฒิ อางณรงค์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นางอนาวรณ์ เมื่อนอารีย์	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๒	นายสุรศักดิ์ รัชมิโชติ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๑๓	นายสาธิต มีศรีจันทร์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง (๑๔)												
	พนักงานเทศบาล											
๑๔	-	-	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)					
๑๕	น.ส.กนกลักษณ์ เจริญฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๖๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๓๓,๕๖๐
๑๖	น.ส.จุฬารณย์ อรุณชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๗๕,๑๒๐	-	-	๓๑,๒๖๐
๑๗	-	-	-	-	-	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๘	-	-	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
กองช่าง (๑๕)												
	พนักงานเทศบาล											
๑๙			๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๒๐	-	-	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๖๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
	ลูกจ้างประจำ											
๒๑	นายพิศาล น้อยกาญจนะ	ม.๓	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๑๘,๗๙๐
๒๒	นางพรภัทร์ เปี้ยนศรี	ปริญญาตรี (การบริหารจัดการ)	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๒,๒๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นายรัฐศักดิ์ อรุณชาติ	ปวส.เครื่องกล	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๒๘,๒๘๐	-	-	๑๐,๖๙๐
๒๔	นายณัฐพล ฉัตรทอง	ปริญญาตรี(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๒๕	นายกันตชัย แก้วแป้นผา	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
	พนักงานเทศบาล											
๒๖	-	-	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
๒๗	พ.จ.อ.ธนากร ศรีวงษ์	อนุปริญญา (พยาบาลศาสตร์)	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๖๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๕๑๔,๖๘๐	-	-	๔๒,๘๙๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒๘	นายปฐม บุญฤทธิ์	ม.๖	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	-	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	-	๓๒๐,๓๕๒	-	-	๒๖,๖๙๖
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๙	นายสุรพงศ์ กลิ่นสักโก	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	นายธีรชัย เทพทิพย์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๑	นางสาวอุไรวรรณ ทางเจน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๖๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘,๕๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	น.ส.เปรมยุดา ดอนสนวน	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๘,๖๔๐	-	-	๒๕,๗๒๐

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	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ขอใช้บัญชี
	ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา											
๓๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอจัดสรรจากกรมฯ
๓๕	-	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖๐๒๘๐๐๐๘๖๐๖	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ
	พนักงานจ้างทางการศึกษา											
๓๖	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ
๓๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรมฯ
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
	พนักงานเทศบาล											
๓๘	นางสาวพิมพ์ภัทส พิพัฒน์คุณากุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๒,๔๕๐