



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา
โทรศัพท์ ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๐
โทรสาร ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๑
www.raimaipattana.go.th

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพิจารณากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์กร อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานท้องถิ่นและลูกจ้าง รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะครบกำหนด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังเดิม เพื่อให้การบริการจัดการแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น

จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวน อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอชะอำ ห่างจากที่ว่าการอำเภอชะอำเป็นระยะทางประมาณ ๔๐ กิโลเมตร เป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๘ ตำบลของอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ มีพื้นที่ ๑๐๙.๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือพื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๖๘,๕๐๘.๗๕ ไร่ สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปมีพื้นที่ไม่สม่ำเสมอ เป็นที่ดอนบ้าง ราบลุ่มบ้างแต่มีความลาดเทสามารถระบายน้ำได้ดี สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีหมู่บ้านในการปกครองจำนวน ๘ หมู่บ้าน มีครัวเรือนจำนวน ๒,๐๓๐ ครัวเรือน ประชากรจำนวน ๕,๙๗๑ ราย ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรคิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๐ เช่น ปลูกอ้อย ปลูกสับปะรด ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ต้นเงินขาดงบประมาณในการพัฒนา
- ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอเนื่องจากฝนไม่ตกตามฤดูกาลและน้ำใต้ดินไม่เพียงพอ
- ปัญหาระบบน้ำประปาหมู่บ้านไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ได้มาตรฐานด้านความสะอาด
- ปัญหาเส้นทางการสัญจรมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาระบบไฟฟ้าในตำบลไร่ใหม่พัฒนาขาดข้องบ่อ และไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ครอบคลุม

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาประชาชนขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจการและประกอบอาชีพ
- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำและระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกล
- ปัญหาด้านการขาดตลาดส่งสินค้าหรือแหล่งส่งสินค้าเพื่อการเกษตรอยู่ไกล

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เนื่องจากการแพร่ระบาดของของยาเสพติดตามชุมชนในพื้นที่
- ปัญหาประชาชนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากขาดการวางแผน
- ค่าครองชีพสูงรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
- ปัญหาความปลอดภัยในการจราจรบนถนน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง
 - ปัญหาขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนไม่มีสถานที่พักผ่อน สถานที่สาธารณะและสันทนาการ
- แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนาเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ
- มีการทิ้งสิ่งปฏิกูลจำนวนมากเนื่องจากไม่มีการกำหนดสถานที่ทิ้งขยะที่แน่นอน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- การบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีจำนวนหมู่บ้านและประชากรหนาแน่น
- บุคลากรที่ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอการบริการไม่ทั่วถึงและไม่ครอบคลุม

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึงเนื่องจากหอกระจายข่าวไม่ครอบคลุม
- ประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบน้อยลง
- ปัญหาการขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงโดยการขุดลอกอ่างเก็บน้ำ แหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค ให้เพียงพอ
- ขุดลอกสระน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ให้เพียงพอในการเกษตรนอกฤดูการ
- ปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน ให้ได้มาตรฐานด้านความสะอาด
- ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกสายที่ชำรุดเพื่อความสะดวกในการสัญจรไปมา และส่งสินค้าทางการเกษตร
- ปรับปรุงไฟฟ้าแสงสว่างให้ครอบคลุมตามถนนสายหลัก เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการเกษตร และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับผู้ประกอบการเกษตรกร
- จัดตลาดกลางเพื่อการเกษตรที่ใกล้เคียงพื้นที่เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางขนส่ง

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด
- ฝึกอบรม ให้ความรู้ เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- จัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุน รมรรงค์ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ให้ความรู้การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอยภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้นำชุมชน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ให้ความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะและไม่ก่อให้เกิดมลพิษ
- ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชน
- สถานีอนามัยไม่ครบคลุมทุกหมู่บ้าน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารกับประชาชนให้ทั่วถึง

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นโดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง, จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส, อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength)

๑. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมติดต่อระหว่างอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอท้ายาง จังหวัดเพชรบุรี ที่สะดวกและรวดเร็ว
๒. ความกว้างใหญ่ของพื้นที่ มีพื้นที่ถึง ๑๐๙.๖๑๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๘,๕๐๘.๗๕ ไร่ ซึ่งสามารถที่จะรองรับการพัฒนาได้ทั้งด้านการลงทุน ทางด้านการเกษตร และทางด้านอสังหาริมทรัพย์
๓. พื้นที่อยู่ไม่ไกลจากหาดชะอำประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวขึ้นชื่อของจังหวัดเพชรบุรี ประกอบกับเป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งทั้งสองแห่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าสู่ตำบลไร่ใหม่พัฒนาได้โดยการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ทางด้านเกษตรกรรม
๔. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหมู่บ้านขยายเขตของศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการทำการเกษตรผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ ประกอบกับมีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านการเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ที่ได้รับรางวัลดีเด่นระดับจังหวัดอยู่ในพื้นที่
๕. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์
๖. สภาวะทางด้านการเมืองที่ค่อนข้างมั่นคง การบริหารงานของข้าราชการประจำเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่มีปัญหาทั้งทางด้านการเมืองและด้านของงานประจำ

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. เส้นทางคมนาคมในพื้นที่ตำบลมีหลายเส้นทาง บางแห่งมีสภาพเป็นถนนลูกรัง และบางแห่งเป็นถนนลาดยางที่ชำรุด ทำให้ไม่สะดวกในการคมนาคมและงบประมาณของท้องถิ่นก็ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. เจ้าหน้าที่และประชาชนในพื้นที่ด้อยด้านภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นที่จะใช้เป็นภาษาที่สองสำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสาร จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายทั้งทางด้านการลงทุน แรงงาน เข้ามาในพื้นที่ของตำบลไร่มะพร้าวซึ่งอยู่ใกล้กับท้องที่เกี่ยวสำคัญสองแห่ง คือชายหาดชะอำ และชายหาดหัวหิน

๓. ระบบน้ำประปาไม่ได้มาตรฐานทางด้านความสะอาด

๔. แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ และงบประมาณไม่เพียงพอในการขุดลอกอ่างเก็บน้ำซึ่งต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

๕. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร และรับจ้าง มีรายได้น้อย มีหนี้สินมาก สืบเนื่องมาจากผลผลิตทางการเกษตรไม่สมบูรณ์เพราะน้ำไม่เพียงพอ

๖. สภาพพื้นที่ของตำบลมีประชาชนอยู่อาศัยแบบกระจัดกระจายทำให้การบริการและการอำนวยความสะดวกไม่ทั่วถึง

๗. งบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการที่จะบริหารจัดการพื้นที่ที่มีอยู่เกินกว่า ๑๐๐ ตารางกิโลเมตร

โอกาส (O:Opportunity)

๑. การเปลี่ยนแปลงและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ จะทำให้มีการเคลื่อนย้ายทั้งทางด้านการลงทุน แรงงาน ทำให้พื้นที่ของตำบลไร่มะพร้าวซึ่งอยู่ใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญสองแห่งคือ ชายหาดชะอำและชายหาดหัวหิน จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทางด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒. เกษตรกรในพื้นที่ได้รับการพัฒนา เรียนรู้ ขยายผลผลิตทางการเกษตรตามแนวเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ จากศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๓. พื้นที่อยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรม (โรงงานสับปรด) ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำเพิ่มรายได้ และลดปัญหาคนว่างงาน

๔. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการปลูกฝังค่านิยมการอยู่แบบพอเพียงให้กับประชาชนในพื้นที่

๕. แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีวิสัยทัศน์ “เมืองเศรษฐกิจพอเพียง ต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว ระดับประเทศ” ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของตำบลไร่มะพร้าว

๖. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพ เช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากอำเภอชะอำ และจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (T:Threat)

๑. สถานการณ์ภัยแล้งทำให้ขาดแคลนน้ำเนื่องจากฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล และน้ำใต้ดินไม่เพียงพอ ต่อการอุปโภคและบริโภค

๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติดที่แพร่ระบาดตามชุมชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายของหลายๆ กระทรวง ทบวง กรม ที่มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติราชการโดยที่ขีดจำกัดของบุคลากรตนเองไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้หลายๆ หน่วยงานมักจะนำงานมาฝากไว้กับองค์การบริหารส่วนตำบล และตกเป็นภาระขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ไหมพัฒนา ได้ดำเนินการตามภารกิจในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนตามความต้องการของประชาชน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑), มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕), และ มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑)), (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย และกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน (มาตรา ๖๗ (๙) , มาตรา ๑๖ (๓๑))

(หมายเหตุ) - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาได้วิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่นในการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ต่างๆ ทุกยุทธศาสตร์ และความต้องการของประชาชน

ในการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“ตำบลแห่งความสุข บนพื้นฐานของการพึ่งพาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ประกอบด้วย

๑) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค และจัดระบบผังเมือง
- ๒) พัฒนา ติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่าง
- ๓) ก่อสร้าง ปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพแหล่งน้ำและพัฒนาคุณภาพการผลิตน้ำประปา
- ๔) สนับสนุนหน่วยงาน องค์กรชุมชนในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอยภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน

๓) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ของคนในชุมชน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

๑. บริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีภายใต้ระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม
๓. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมของอาคารสถานที่เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน

๕) ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๑. ส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการทางสังคมให้ครอบคลุมแก่คนทุกกลุ่ม
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านการศึกษาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิ

ปัญญาท้องถิ่น

๔. พัฒนาและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมแก่เด็กก่อนวัยเรียน
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจและการป้องกันโรคแบบเชิงรุก
๖. พัฒนาด้านการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๗. การเสริมสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาเด็ก
๘. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๐. สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้
ภารกิจหลัก ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินบนพื้นฐานและหลักการที่สอดคล้องกับนโยบาย
ของรัฐบาล

๑. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๒. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๓. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๔. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๕. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน
๖. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๘. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
๙. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๑๐. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานการบริหารงานบุคคล งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานกิจการสภา งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร งานการประชุม งานเลขานุการ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานกฎหมายและคดี งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกัน งานการช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี งานส่งเสริม ปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช งานป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช งานเพาะชำและปุ๋ยชีวภาพ งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ และงานป้องกันและกักสัตว์

๒) กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับ งานการเงิน การรับ-เบิกจ่ายเงิน การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การงบประมาณ งานการบัญชี การจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน การจัดทำงบการเงินและงบดุล งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานการบริหารพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า การพัฒนารายได้ การควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓) กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานวิศวกรรม การประเมินราคา การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ การออกแบบ การประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา การขนส่งและวิศวกรรมจราจร การระบายน้ำ การจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ งานไฟฟ้าสาธารณะ การสำรวจแลแผนที่ การวางผังเมืองและพัฒนาเมือง การควบคุมทางผังเมือง การจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับแผนและวิชาการ การศึกษา ปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารทั่วไป งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ

ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง จำนวน ๑๗ อัตรา

๑.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๔ นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๕ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๖ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๗ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๑.๘ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๙ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๑.๑๐ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๑.๑๒ พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๓ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๔ คนครัว (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๕ คนงาน (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๖ ภารโรง (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๗ ยาม (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑๑ อัตรา

๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๒.๓ นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๒.๔ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๒.๕ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๒.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๒.๗ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๒.๘ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๒.๙ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑	อัตรา
๒.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๒.๑๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง จำนวน ๑๐ อัตรา

๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
๓.๒ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๓.๓ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๓.๔ เจ้าพนักงานการประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๓.๕ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา

๓.๖ พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา
๓.๗ พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรา

๔.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒ นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ ครู คศ.๒	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๔ ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๔.๕ ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจการ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๖ ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ/ทักษะ)	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๗ ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี			องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัด (๐๑)			สำนักปลัด (๐๑)		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-
นิติกร (ปก)	๑	-	นิติกร (ปก/ชก)	-	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก)	๑	-	นักวิชาการศึกษา	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	-	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑/ครูผู้ช่วย)	๒	-
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	ลูกจ้างประจำ		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	๒	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ตกแต่งสวน	๑	-
คนครัว	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-
คนงาน	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ภารโรง	๑	-	คนงาน	๕	๑
ยาม	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี			องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	-	-
นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	-	๑	นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	-	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	-	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	-	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	-	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ ชง)	๑	-
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑
กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	-	-
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	-	๑	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	-	-
เจ้าพนักงานการประปา (ปง/ชง)	-	๑	เจ้าพนักงานการประปา (ปง/ชง)	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๘)					
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑			
นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	-			
ครู ศศ.๒	๒	-			
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑			

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี			องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
รวม	๓๘	๑๐	รวม	๓๘	๒
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต	๔๘ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต	๓๖ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๓๐,๘๔๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่มีจำนวนประชากรและงบประมาณมีความแตกต่างกัน สืบเนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนามีจำนวน ๑๐๙.๖๑ ตารางกิโลเมตร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือมีจำนวน ๔๐.๑๑ ตารางกิโลเมตร จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งจะมีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร

และจากภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาได้วิเคราะห์ปัญหาและได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา โดยที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนามีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยากและซับซ้อนพอสมควร รวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการ ซึ่งได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำนักปลัด จำนวน ๒ ตำแหน่ง และกองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีปริมาณงานน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการ และแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาต่อไป โดยได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในส่วนราชการให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒) สำนักปลัด

๑. นักวิชาการเลขานุการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓) กองช่าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำหรับการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

- ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ

- มาตรฐานการทำงานหมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิดดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี		๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน		๖ ชั่วโมง
เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)		๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)		๘๒,๘๐๐ นาที

- การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง

ยุบเลิกตำแหน่งว่างจำนวน ๔ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) สำนักปลัด

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒) กองคลัง

๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓) กองช่าง

๑. เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๖ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานธุรการ - ด้านการบริหารงานบุคคล - ด้านการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - ด้านการตรวจสอบภายใน - ด้านกิจการสภา - ด้านการอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - ด้านการประชุม - ด้านงานเลขานุการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานนโยบายและแผนพัฒนา - ด้านงานวิชาการ - ด้านงานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - ด้านงานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานกฎหมายและคดี - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการอำนวยความสะดวก - ด้านการป้องกัน - ด้านการช่วยเหลือฟื้นฟู - ด้านการกู้ภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๗ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานธุรการ - ด้านการบริหารงานบุคคล - ด้านการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - ด้านการตรวจสอบภายใน - ด้านกิจการสภา - ด้านการอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - ด้านการประชุม - ด้านงานเลขานุการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานนโยบายและแผนพัฒนา - ด้านงานวิชาการ - ด้านงานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - ด้านงานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานกฎหมายและคดี - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการอำนวยความสะดวก - ด้านการป้องกัน - ด้านการช่วยเหลือฟื้นฟู - ด้านการกู้ภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิชาการการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - ด้านการป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - ด้านการเพาะชำและปุ๋ยชีวภาพ - ด้านการส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ฯ - ด้านวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - ด้านการเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - ด้านการป้องกันและกักสัตว์ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานสวัสดิการสังคม - ด้านการจัดระเบียบชุมชน - ด้านการพัฒนาชุมชน - ด้านการจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - ด้านการกีฬาและสันทนาการ - ด้านงานสวนสาธารณะ - ด้านงานศูนย์เยาวชน - ด้านการสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - ด้านการพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - ด้านการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน - ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี 	<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิชาการการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - ด้านการป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - ด้านการเพาะชำและปุ๋ยชีวภาพ - ด้านการส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ฯ - ด้านวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - ด้านการเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - ด้านการป้องกันและกักสัตว์ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานสวัสดิการสังคม - ด้านการจัดระเบียบชุมชน - ด้านการพัฒนาชุมชน - ด้านการจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - ด้านการกีฬาและสันทนาการ - ด้านงานสวนสาธารณะ - ด้านงานศูนย์เยาวชน - ด้านการสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - ด้านการพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - ด้านการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน - ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๑.๗ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด 	<p>กำหนด เพิ่มตาม ยุทธศาสตร์ ที่ ๕</p>

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานการเงิน - ด้านการรับ – เบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการเก็บรักษาเงิน - ด้านงานงบประมาณ <p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบัญชี - ด้านการจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - ด้านการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านการบริหารพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง - ด้านการจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านการพัฒนารายได้ - ด้านการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการก่อสร้างและบูรณะถนน - ด้านการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ 	<p>๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานการเงิน - ด้านการรับ – เบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการเก็บรักษาเงิน - ด้านงานงบประมาณ <p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบัญชี - ด้านการจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - ด้านการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านการบริหารพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง - ด้านการจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านการพัฒนารายได้ - ด้านการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการก่อสร้างและบูรณะถนน - ด้านการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิศวกรรม - ด้านการประเมินราคา - ด้านการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ด้านการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - ด้านการออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - ด้านการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - ด้านการระบายน้ำ - ด้านการจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - ด้านงานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการสำรวจและแผนที่ - ด้านการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง - ด้านการควบคุมทางผังเมือง - ด้านการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกเป็น ๒ งาน ดังนี้</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารทั่วไป - ด้านงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ 	<p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิศวกรรม - ด้านการประเมินราคา - ด้านการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ด้านการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - ด้านการออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - ด้านการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - ด้านการระบายน้ำ - ด้านการจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - ด้านงานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการสำรวจและแผนที่ - ด้านการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง - ด้านการควบคุมทางผังเมือง - ด้านการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกเป็น ๒ งาน ดังนี้</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารทั่วไป - ด้านงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

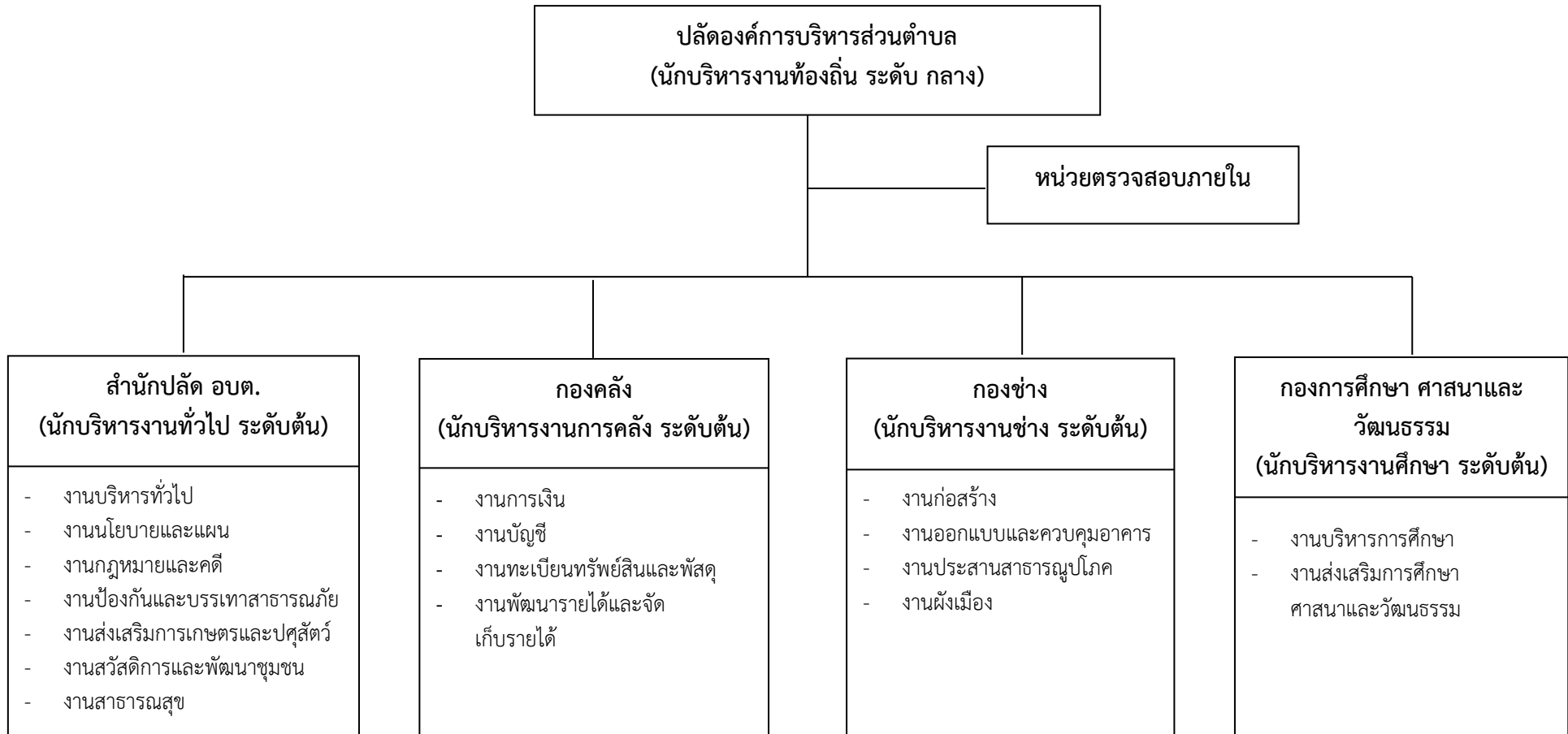
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัด (๑๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
๖. นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๗. นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
๑๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้าง (สำนักงานปลัด)								
๒๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
๒๓. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๒๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๒๕. นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖. นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๘. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง
๓๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง
ลูกจ้างประจำ								
๓๑. เจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
๓๔. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๓๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง
๓๖. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗. เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
๓๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐. พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๑. พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

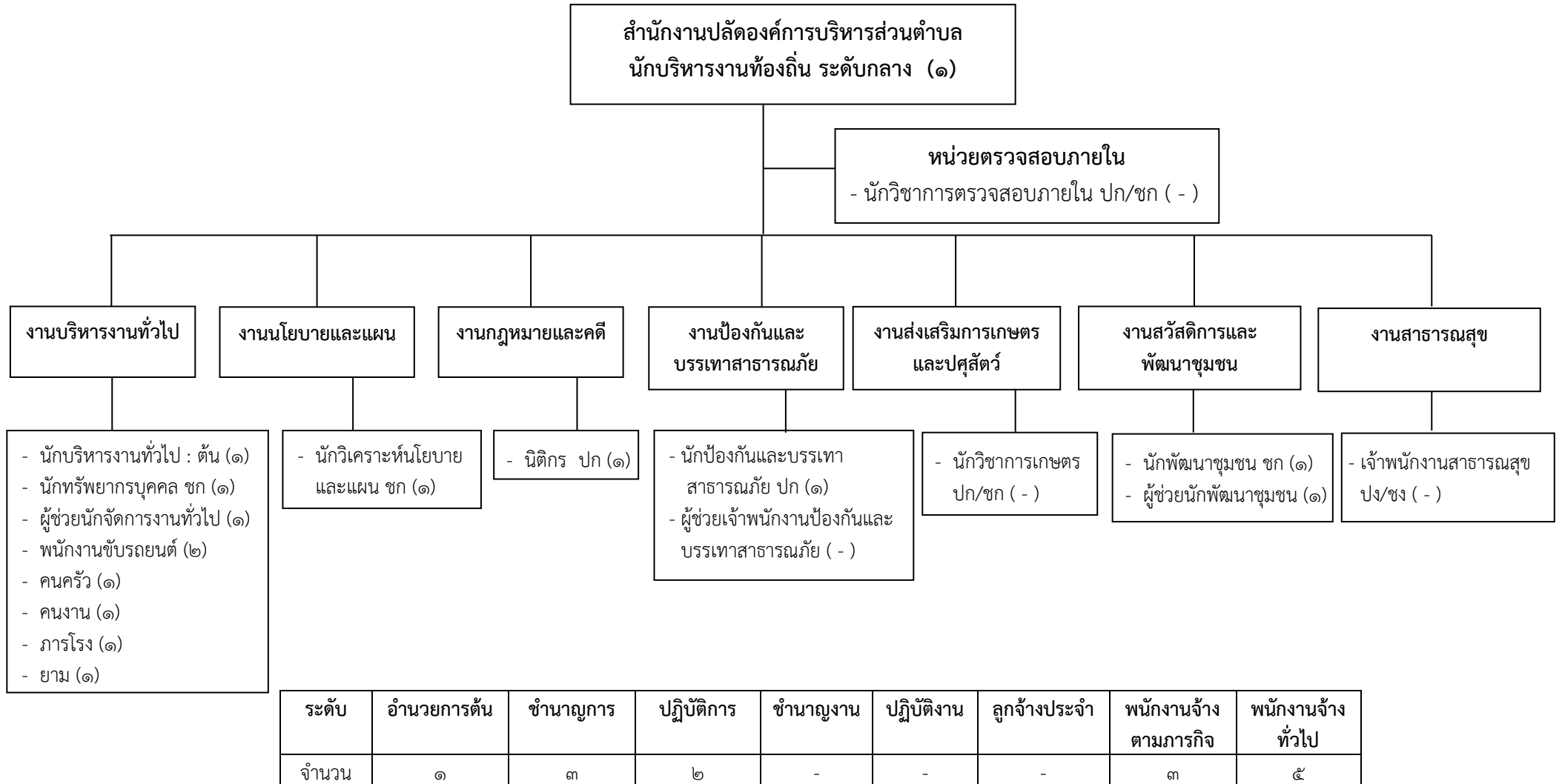
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๔๒. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๓. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๔๔. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๒
๔๕. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๒
๔๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
๔๗. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๘	๔๘	๔๙	๔๙	+๔	+๑	-	
					-๔	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

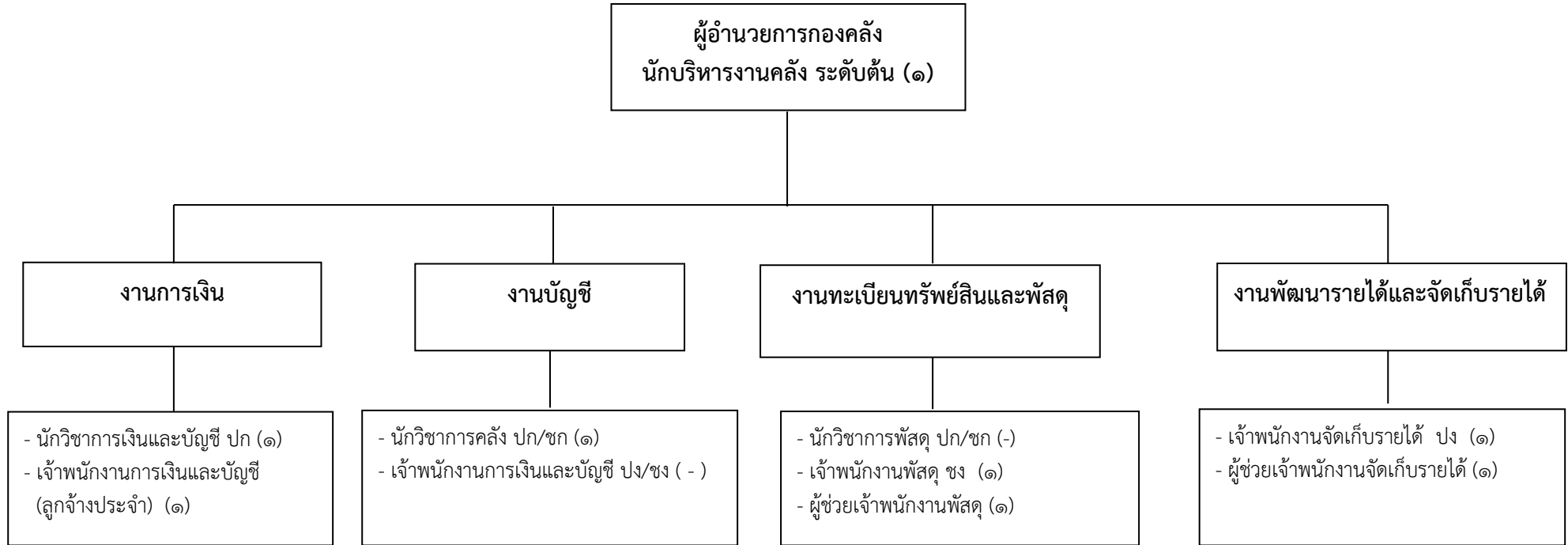
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

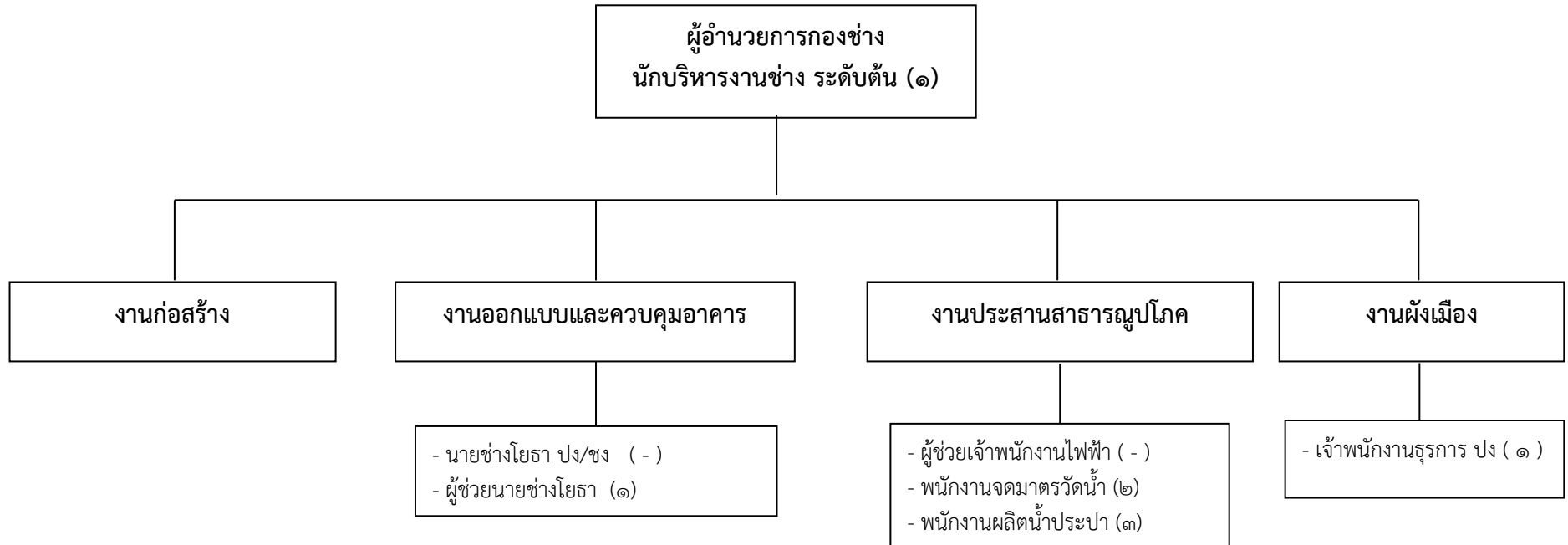


โครงสร้างกองคลัง



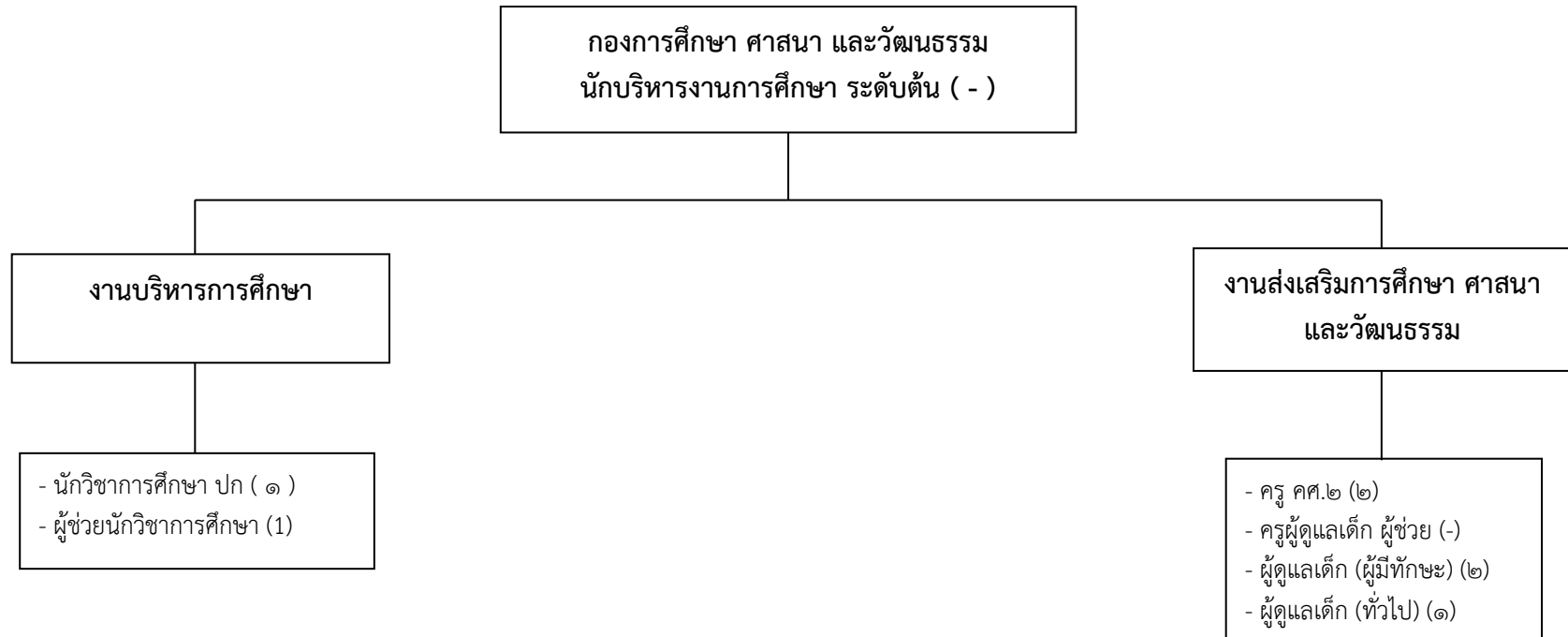
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	คศ.๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	-	๓	๑

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

