



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา  
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา  
โทรศัพท์ ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๐  
โทรสาร ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๑  
[www.raimaipattana.go.th](http://www.raimaipattana.go.th)

# คำนำ

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

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้จะครบกำหนดระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง 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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะครบกำหนด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภท และสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพงาน ความก้าวหน้าในสายงานมีจำนวน ๙๙ สายงาน ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ข้อ ๒๒๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑.๕ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องตามมติ ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปตามนโยบายผู้บริหาร

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน 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 จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว 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 การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา 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

มีหมู่บ้านในการปกครองจำนวน ๘ หมู่บ้าน มีครัวเรือนจำนวน ๒,๑๔๒ ครัวเรือน ประชากรจำนวน ๖,๐๑๓ ราย ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๐ เช่น ปลูกอ้อย ปลูกสับปะรด ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์

ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ไฟฟ้าส่องสว่างและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด
- ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไป-มา เพิ่มมากขึ้น ซึ่ง อบต.ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะที่จะดำเนินการได้ และงบประมาณของ อบต.มีจำกัด
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่เพียงพอและยังไม่ได้มาตรฐาน

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจการและประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำและระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ

### ๓. ด้านสังคม

- เยาวชนและวัยรุ่นติดบุหรี่ สุรา และสารเสพติดอื่นๆ
- มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชน
- ความปลอดภัยในการจราจรบนถนน

### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ขาดการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมือง
  - ขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนไม่มีสถานที่พักผ่อน สถานที่สาธารณะและสันทนาการ
- แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนาเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ
- มีการทิ้งสิ่งปฏิกูลจำนวนมากเนื่องจากไม่มีการกำหนดสถานที่ทิ้งขยะที่แน่นอน

## ๖. ด้านสาธารณสุข

- ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังซึ่งมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ไขมัน ความดัน
- มีการระบาดของโรคไข้เลือดออก

## ๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชนในตำบลไม่สนใจการเรียน ซึ่งอัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น มีการลดลง

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- บริเวณทางและที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาและป้องกันการเกิดอาชญากรรมได้
- มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา
- มีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงและน้ำมีคุณภาพตามมาตรฐานมากขึ้น

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- มีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น

#### ๓. ด้านสังคม

- เยาวชนและวัยรุ่นเล่นสารเสพติดทุกชนิดและมีอนาคตที่ดี
- มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด
- มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเพื่อเตือนให้ระมัดระวัง

#### ๔. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- จัดอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และระเบียบเกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- สนับสนุน หนุนรงค์ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ให้ความรู้การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอยภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้นำชุมชน

#### ๖. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขกับประชาชนเพื่อลดกลุ่มเสี่ยงและลดผู้ป่วยเรื้อรังให้มีแนวโน้มลดลง

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริม สนับสนุน เด็กและเยาวชนให้ใส่ใจการศึกษาเพื่อศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็ง ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านเพื่อให้การพัฒนาสมบูรณ์ได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๆ

ฯลฯ

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ฯลฯ

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) การควบคุมอาคาร

ตำบล

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

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

ฯลฯ

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

**จุดแข็ง (S : Strength) ที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา ที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย**

๑. มีเส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมติดต่อกันระหว่างอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ที่สะดวกและรวดเร็ว

๒. ความกว้างใหญ่ของพื้นที่ มีพื้นที่ถึง ๑๐๙.๖๑๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๘,๕๐๘.๗๕ ไร่ ซึ่งสามารถที่จะรองรับการพัฒนาได้ทั้งด้านการลงทุน ทางด้านการเกษตร และทางด้านอสังหาริมทรัพย์

๓. พื้นที่อยู่ไม่ไกลจากหาดชะอำประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวขึ้นชื่อของจังหวัดเพชรบุรี ประกอบกับเป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งทั้งสองแห่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าสู่ตำบลไรใหม่พัฒนาได้โดยการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ทางด้านเกษตรกรรม

๔. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหมู่บ้านขยายเขตของศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการทำการเกษตรผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ ประกอบกับมีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านการเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ที่ได้รับรางวัลดีเด่นระดับจังหวัดอยู่ในพื้นที่

๕. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์

๖. สภาวะทางด้านการเมืองที่ค่อนข้างมั่นคง การบริหารงานของข้าราชการประจำเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่มีปัญหาทั้งทางด้านการเมืองและด้านของงานประจำ

**จุดอ่อน (W : Weakness) ที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา ที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย**

๑. เส้นทางการคมนาคมในพื้นที่ตำบลมีหลายเส้นทาง บางแห่งมีสภาพเป็นถนนลูกรัง และบางแห่งเป็นถนนลาดยางที่ชำรุด ทำให้ไม่สะดวกในการคมนาคมและงบประมาณของท้องถิ่นก็ไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒. ความอ่อนด้อยด้านภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่และประชาชนในพื้นที่ หรือภาษาอื่นที่จะใช้เป็นภาษาที่สองสำหรับการติดต่อสื่อสาร จะเป็นอุปสรรคสำคัญที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งจะมีการเคลื่อนย้ายทั้งทางด้านการลงทุน แรงงาน เข้ามาในพื้นที่ของตำบลไร่มะพร้าวพัฒนาซึ่งอยู่ใกล้กับ ท้องเที่ยวสำคัญสองแห่ง คือชายหาดชะอำ และชายหาดหัวหิน

๓. ระบบน้ำประปาไม่ได้มาตรฐานทางด้านความสะอาด

๔. แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ และงบประมาณไม่เพียงพอในการขุดลอกอ่างเก็บน้ำซึ่งต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

๕. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร และรับจ้าง มีรายได้น้อย มีหนี้สินมาก สืบเนื่องมาจากผลผลิตทางการเกษตรไม่สมบูรณ์เพราะน้ำไม่เพียงพอ

๖. สภาพพื้นที่ของตำบลมีประชาชนอยู่อาศัยแบบกระจัดกระจายทำให้การบริการและการอำนวยความสะดวกไม่ทั่วถึง

๗. งบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการที่จะบริหารจัดการพื้นที่ที่มีอยู่เกินกว่า ๑๐๐ ตาราง กิโลเมตร

**โอกาส (O:Opportunity) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา ตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนา ประกอบด้วย**

๑. เกษตรกรในพื้นที่ได้รับการพัฒนา เรียนรู้ ขยายผลผลิตทางการเกษตรตามแนวเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ จากศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๒. พื้นที่อยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรม (โรงงานسابะรด) ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำเพิ่มรายได้ และลดปัญหาคนว่างงาน

๓. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการปลูกฝังค่านิยมการอยู่แบบพอเพียงให้กับประชาชนในพื้นที่

๔. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงการเกื้อหนุนคุณภาพ เช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จากองค์การบริหารส่วนจังหวัด และจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

**อุปสรรค/ภัยคุกคาม (T:Threat) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ขององค์การบริหารส่วน ตำบลไร่มะพร้าวพัฒนาที่ไม่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย**

๑. สถานการณ์ภัยแล้งทำให้ขาดแคลนน้ำเนื่องจากฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล และน้ำใต้ดินไม่เพียงพอ ต่อการอุปโภคและบริโภค

๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติดที่แพร่ระบาดตามชุมชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายของหลายๆ กระทรวง ทบวง กรม ที่มีอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติราชการโดยที่ขีดจำกัดของบุคลากรตนเองไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้หลายๆ หน่วยงานมักจะนำงานมาฝากไว้กับ องค์การบริหารส่วนตำบล และตกเป็นภาระขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

ของรัฐบาล

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้  
**ภารกิจหลัก** ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินบนพื้นฐานและหลักการที่สอดคล้องกับนโยบาย

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

### **ภารกิจรอง**

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



### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ๑ หน่วยตรวจสอบ ประกอบด้วย

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๓ อัตรากำลัง โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

**๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒) กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกัน สัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓) กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๕) หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๒๐ ตำแหน่ง ๒๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (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 นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๗ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๘ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๙ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๐ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๑.๑๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๒ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๓ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๑.๑๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๖ พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	จำนวน ๒	อัตรา
๑.๑๗ คนครัว (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๘ คนงาน (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๑๙ ภารโรง (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา
๑.๒๐ ยาม (ทั่วไป)	จำนวน ๑	อัตรา

### ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา

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

**๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ 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 ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๓.๕ ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา (ว่าง)
๓.๖ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/คุณวุฒิ)	จำนวน ๑	อัตรา
๓.๗ พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	จำนวน ๒	อัตรา
๓.๘ พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	จำนวน ๓	อัตรา

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา**

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

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา**

๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก)	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/กลาง)	-	๑
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>			<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-
นิติกร (ปก)	๑	-	นิติกร (ปก)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ชก)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	-
นักวิชาการเกษตร (ปก)	๑	-	-	-	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง)	๑	-	-	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี			องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>					
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ		
-			เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-		
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	-	-	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๒	-
พนักงานขับรถยนต์	๒	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
			ตักแต่งสวน	๑	-
			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนครัว	๑	-	-	-	-
คนงาน	๑	-	คนงาน	๖	๒
ภารโรง	๑	-	คนงานประจำรถขณะ	-	๒
ยาม	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑
<b>กองคลัง (๐๔)</b>			<b>กองคลัง (๐๔)</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	-
นักวิชาการคลัง (ปก)	๑	-	นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	-	-
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	-	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก)	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง)	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	-	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	-	๑
<b>ลูกจ้างประจำ</b>			<b>ลูกจ้างประจำ</b>		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี			องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
<b>กองช่าง (๐๕)</b>			<b>กองช่าง (๐๕)</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	-	-
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	-	๑	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	๑
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๘)</b>					
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑			
นักวิชาการศึกษา (ปก)	๑	-		๑	-
ครู ค.ศ.๒	๒	๑		๑	-
ครู ค.ศ.๑	-	-		๑	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑		-	๓
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-			
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	-			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-		๔	-
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>					
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก)	๑	-
<b>รวม</b>	<b>๕๓</b>	<b>๑๒</b>	<b>รวม</b>		
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต</b>	<b>๕๓ อัตรา</b>		<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต</b>	<b>๕๓ อัตรา</b>	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา กับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่มีจำนวนประชากรและงบประมาณมีความแตกต่างกัน สืบเนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนามีจำนวน ๑๐๙.๖๑ ตารางกิโลเมตร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือมีจำนวน ๔๐.๑๑ ตารางกิโลเมตร จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งจะมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเลขานุการ</li><li>- งานธุรการ</li><li>- งานการเลือกตั้ง</li><li>- งานสนับสนุนและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li></ul> <p><b>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li><li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li><li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li><li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li><li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li></ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวางแผนและงบประมาณ</li><li>- งานวิจัยและประเมินผล</li><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานงบประมาณและพัฒนารายได้</li><li>- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</li><li>- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</li><li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเลขานุการ</li><li>- งานธุรการ</li><li>- งานการเลือกตั้ง</li><li>- งานสนับสนุนและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ</li></ul> <p><b>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li><li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li><li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li><li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li><li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li><li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li></ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวางแผนและงบประมาณ</li><li>- งานวิจัยและประเมินผล</li><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานงบประมาณและพัฒนารายได้</li><li>- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</li><li>- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</li><li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li></ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานสถานสงเคราะห์</li> <li>- งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานแผนการระงับเหตุ</li> <li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> <li>- งานสำรวจแหล่งธรรมชาติ</li> <li>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมาย</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานคดี</li> <li>- งานวินัย</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> <li>- งานสถานสงเคราะห์</li> <li>- งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานแผนการระงับเหตุ</li> <li>- งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน</li> <li>- งานแผนการฟื้นฟูและการสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> <li>- งานสำรวจแหล่งธรรมชาติ</li> <li>- งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริการสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> <li>- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานสถิติการคลัง</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานการจัดสรรเงินต่างๆ</li> </ul>	<p><b>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานบริการสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> <li>- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์</li> <li>- งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานสถิติการคลัง</li> <li>- งานบำเหน็จบำนาญ</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน</li> <li>- การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</li> <li>- งานการจัดทำบัญชี</li> <li>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</li> <li>- งานการจัดสรรเงินต่างๆ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบทดลองประจำเดือนประจำปี</li> <li><b>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b></li> <li>- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ</li> <li>- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li><b>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></li> <li>- งานจัดหาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานบริหารสัญญา</li> <li><b>๒.๕ งานพัฒนารายได้</b></li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</li> <li>- งานจัดทำประวัติติดตาม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</li> <li>- งานควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบทดลองประจำเดือนประจำปี</li> <li><b>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b></li> <li>- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ</li> <li>- งานพัฒนารายได้และผลประโยชน์</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li><b>๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</b></li> <li>- งานจัดหาพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานบริหารสัญญา</li> <li><b>๒.๕ งานพัฒนารายได้</b></li> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ</li> <li>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</li> <li>- งานจัดทำประวัติติดตาม</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li><li>- งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</li><li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li></ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</li><li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li><li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li></ul> <p><b>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li><li>- งานผลิต</li><li>- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ</li><li>- งานมาตรวัดน้ำ</li><li>- งานติดตั้ง</li><li>- งานซ่อมบำรุง</li><li>- งานบริการและซ่อมบำรุง</li></ul> <p><b>๓.๖ งานก่อสร้างและงานซ่อมแซม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li><li>- งานจัดทำประวัติติดตาม</li><li>- ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</li></ul>	<p><b>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li><li>- งานควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</li><li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li></ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</li><li>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</li><li>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง</li></ul> <p><b>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li><li>- งานผลิต</li><li>- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ</li><li>- งานมาตรวัดน้ำ</li><li>- งานติดตั้ง</li><li>- งานซ่อมบำรุง</li><li>- งานบริการและซ่อมบำรุง</li></ul> <p><b>๓.๖ งานก่อสร้างและงานซ่อมแซม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li><li>- งานจัดทำประวัติติดตาม</li><li>- ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานพัฒนาการศึกษา</li><li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li><li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li></ul> <p><b>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</li></ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</li><li>- งานการศึกษาในระบบ</li><li>- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li><li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา</li><li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู</li></ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานพัฒนาการศึกษา</li><li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li><li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li></ul> <p><b>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</li></ul> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</li><li>- งานการศึกษาในระบบ</li><li>- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</li><li>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li><li>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</li><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา</li><li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li><li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท</li><li>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li><li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน</li><li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li><li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li></ul>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี</li><li>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท</li><li>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี</li><li>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล</li><li>- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน</li><li>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ</li><li>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</li></ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
๒. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
๕. นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๖. นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๐. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘. คนครัว (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

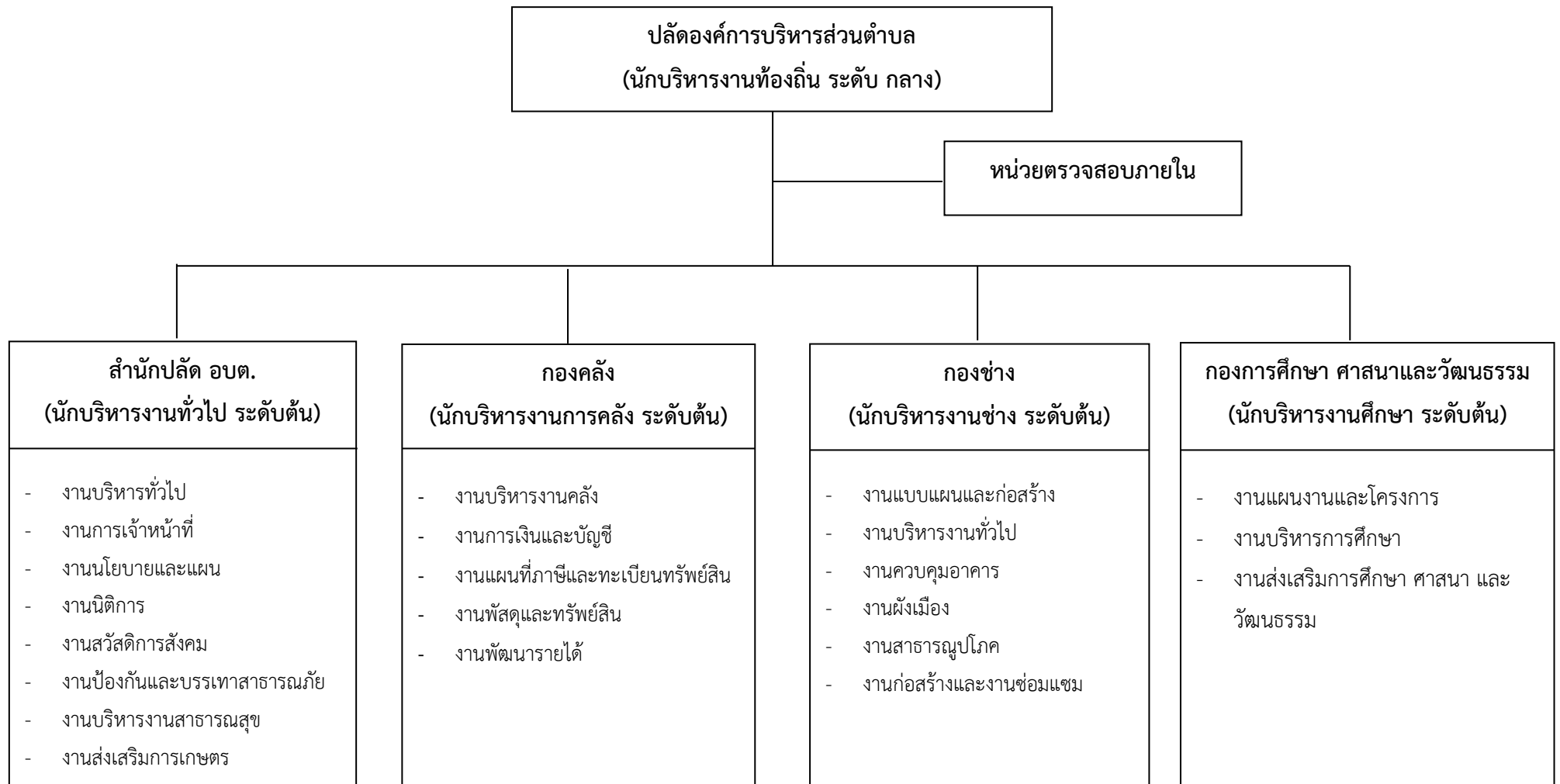
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>								
๑๙. คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ภารโรง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. ยาม (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
๒๒. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๒๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔. นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๒๕. นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง
๒๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง
๒๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๒๙. เจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
๓๒. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๓๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง
๓๔. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๓๕. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๙. พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๔๐. นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรางจิก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (งบประมาณ จากสำนักงบฯ)
๔๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งแย้)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (งบประมาณ จากสำนักงบฯ)
๔๓. นักวิชาการการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก
๔๔. ครู (ศพด.บ้านรางจิก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕. ครู (ศพด.บ้านโป่งแย้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๒
๔๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (ศพด.บ้านโป่งแย้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
๔๗. ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
๕๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก
<b>รวม</b>	<b>๕๓</b>	<b>๕๕</b>	<b>๕๕</b>	<b>๕๕</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

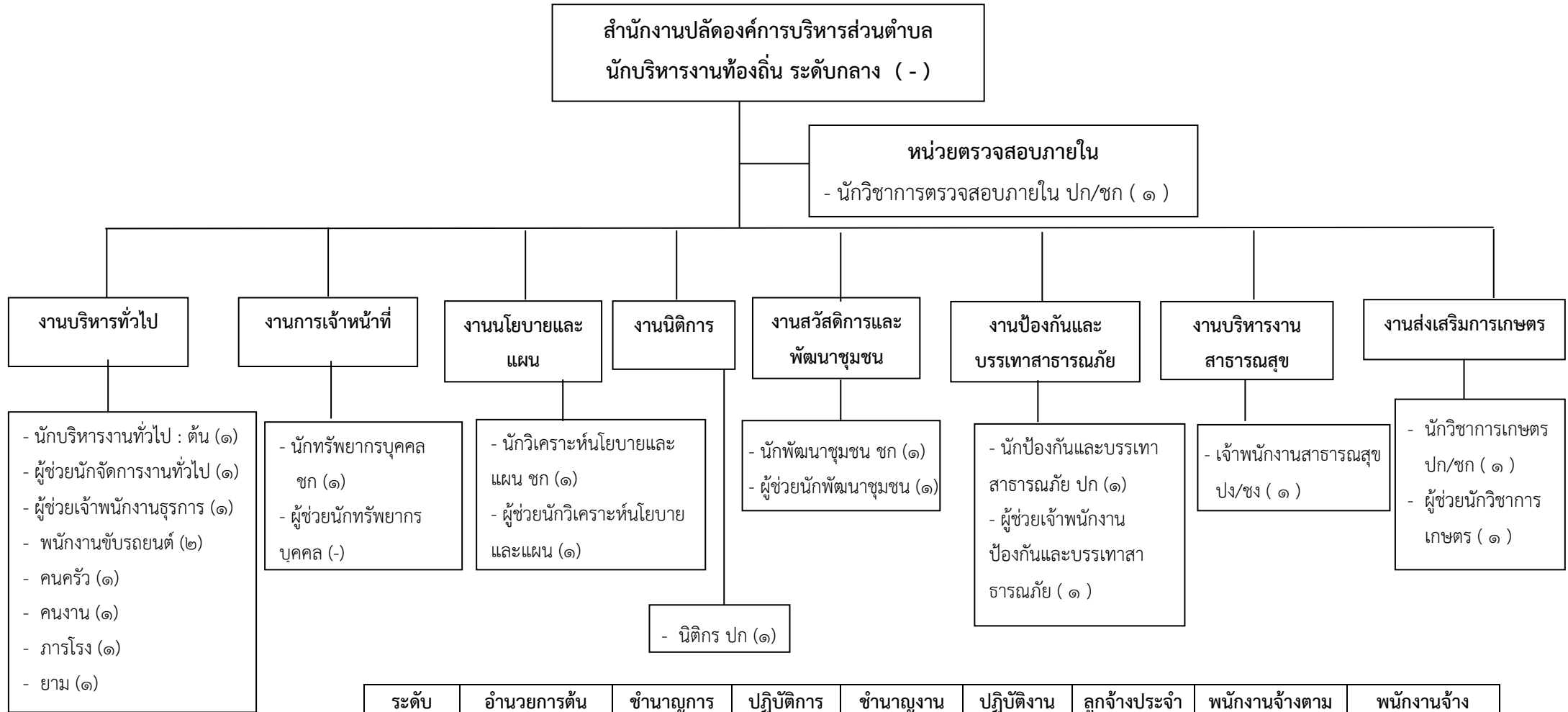


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

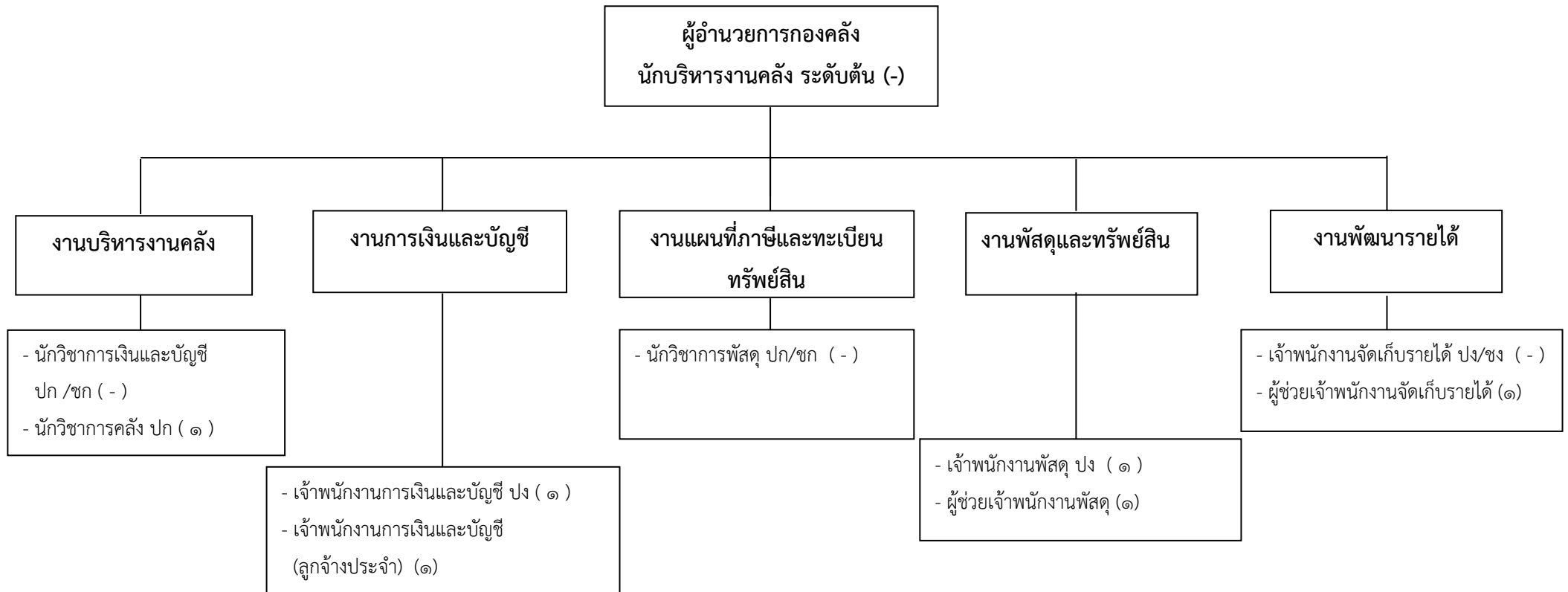


## โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๓	-	๑	-	๙	๔

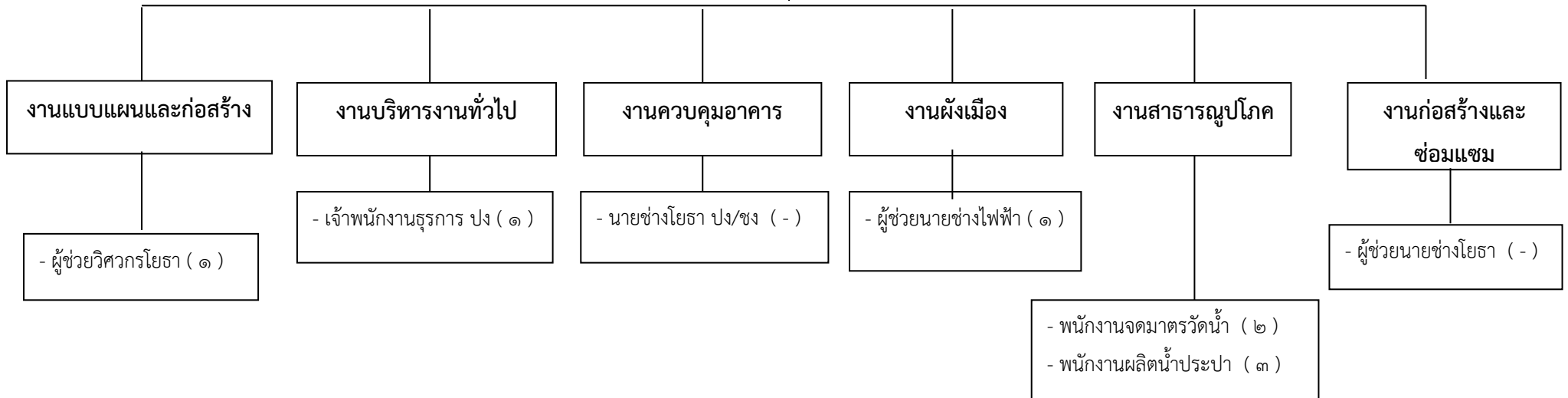
## โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	๑	๒	-

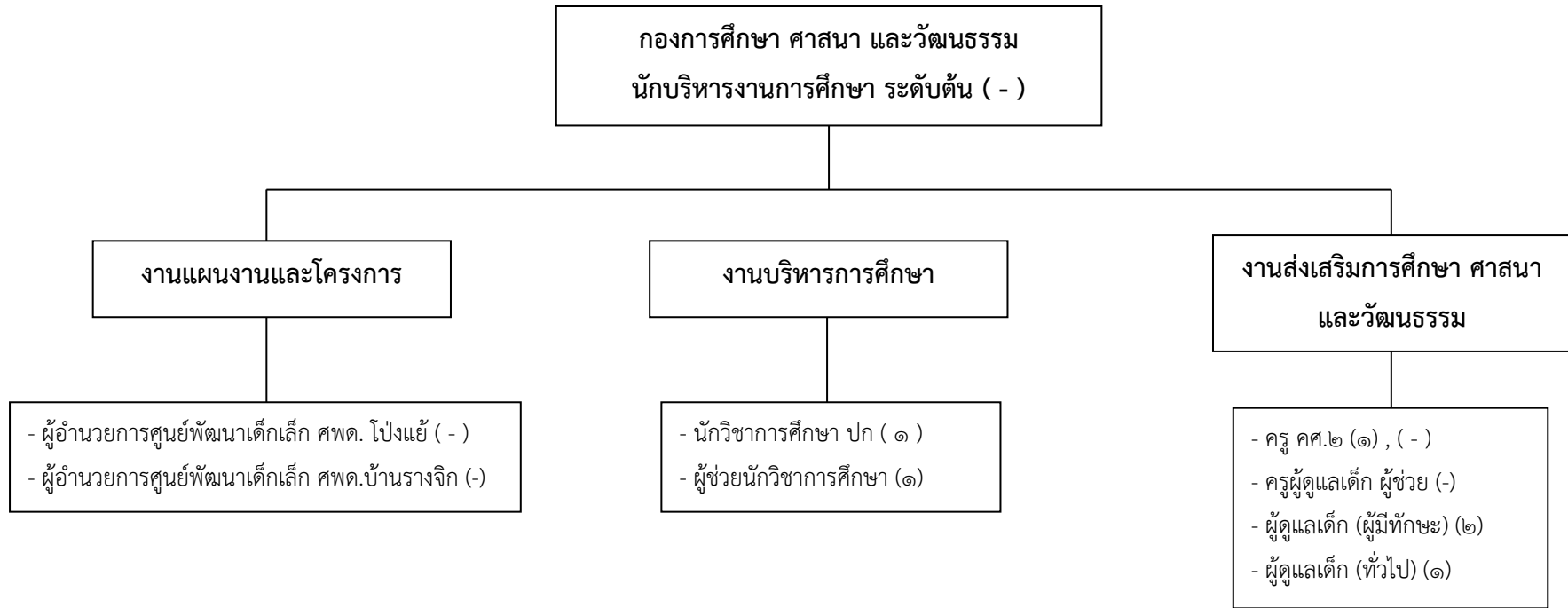
## โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	๓	๕

## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	คศ.๒	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๓	๑

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามพัฒนา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

### ๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการดำเนินงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

### ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง

เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

#### **๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### **๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะขามพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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*





