

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนส่วนตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗– ๒๕๖๙) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้เป็นไปตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยส่วนมาตรฐานทั่วไป การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่ได้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้อย่างถูกต้องต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล ,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดฯ เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางสวนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตตากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพัฒนากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และสวนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คำขวัญ ประจำตำบลบ้านใหม่

ข้าวงามน้ำดี ดีปลีสวย รวยพืชผัก รักทิฤษฎีใหม่ ใฝ่คุณธรรม

สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอปากพนัง มีระยะห่างจากที่การอำเภอปากพนัง ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นระยะทางประมาณ ๔๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๐.๘๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น ๑๓,๐๑๒ ไร่

เขตการปกครอง แบ่งเขตการปกครองเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ ๑. บ้านปากคลอง ๒. บ้านเกาะรุ้ง ๓. บ้านบางไทรนนท์ ๔. บ้านบางคุระ ๕. บ้านบางคุระ ๖.บ้านบางไผ่ ๗. บ้านบางหมัน และ ๘. บ้านใหม่บน

ลักษณะ ภูมิประเทศ ตำบลบ้านใหม่มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีน้ำท่วมขังเป็นประจำในฤดูฝน ประมาณเดือนพฤศจิกายน - มกราคม ของทุกปี เหมาะแก่การทำการเกษตร อันได้แก่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก ทำไร่ส่วนผสม ปลูกปาล์มน้ำมัน มีคลองบางไทร ซึ่งเป็นลำคลองสายหลักของตำบล และมีลำคลองสายย่อยต่าง ๆ ซึ่งไหลผ่านหมู่บ้าน / ชุมชน เช่น คลองปากคลอง คลองเกาะรุ้ง คลองบางไทรนนท์ คลองบางไผ่ และคลองบางคุระ ซึ่งลำคลองทุกสายจะมาบรรจบกันและจะไหลลงสู่แม่น้ำปากพนัง

ประชากร ทั้งสิ้น ๓,๗๕๘ คน แยกเป็นชาย ๑,๘๕๙ คน หญิง ๑,๘๙๙ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนา

"องค์กรเข้มแข็ง ผู้ปฏิบัติเป็นสุข ประชาชนอยู่ดี "

ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล ภาคประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์/พันธกิจ

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประชาชนมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ประชาชน เยาวชนเข้าถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ร่วมกันสืบทอดประเพณีอันดีงาม

๕. ทรัพยากรธรรม่ชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์ทั้งระบบ

๖. ระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน และประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดปี

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ระบบบริหารจัดการ และศักยภาพของบุคลากร

๒ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ และการเมืองภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน

๑ ส่งเสริมพัฒนาถ่ายทอดความรู้ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน การลงทุน และกลไกทางการตลาด ๆ

๓ ขยายระบบบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข

๑ สนับสนุนการจัดสวัสดิการภาคประชาชน สังคมสงเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาความยากจน

๒ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓ เสริมสร้างหลักประกันสุขภาพ การบริการรักษาพยาบาล การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

๔ รณรงค์ ควบคุม การแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังป้องกัน

๕ ส่งเสริมการกีฬา จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

๑ ส่งเสริมการศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒ ส่งเสริม ทำนุ บำรุง ศาสนา และสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน

๑ สร้างความสมดุลของพื้นที่ป่าและระบบนิเวศน์

๒ สร้างเครือข่ายชุมชนในการบริหารจัดการ

๓ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชพลังงานทดแทน การใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานใช้ได้ทุกฤดูกาล

๒ ขยายเขตและพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค

๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และระบบแสงสว่างริมทาง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ / ศักยภาพของพื้นที่

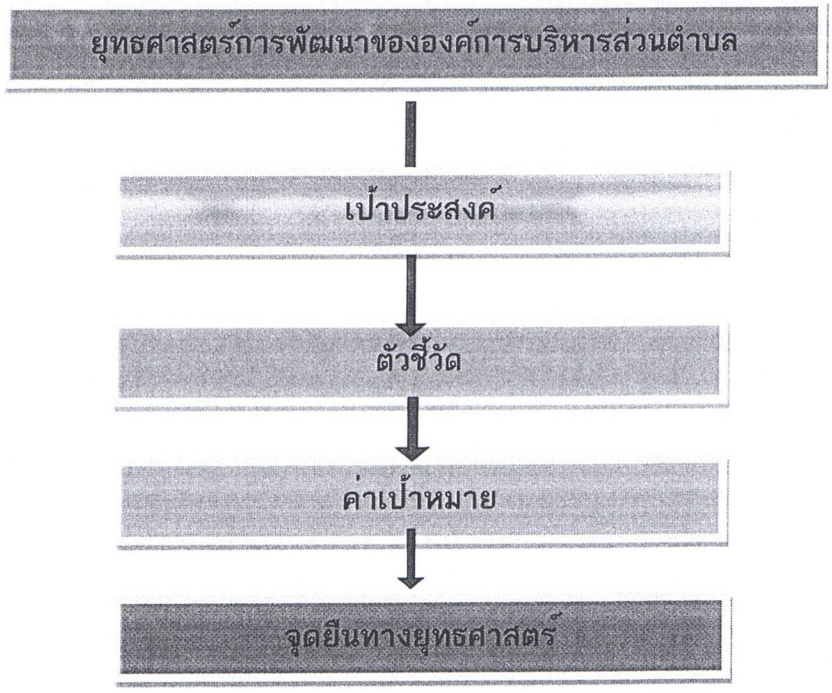
สถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์สภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่ พบว่าตำบลบ้านใหม่ เป็นพื้นที่ที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร โดยประชาชนมีการทำการเกษตรกันอย่างจริงจังเป็นรายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ เช่น การปลูกพืช ผัก ปาล์ม ฯลฯ ประกอบกับในพื้นที่มีระบบชลประทานขนาดเล็กสามารถควบคุม ปริมาณน้ำได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งในระยะที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามเน้นทางคมนาคม เพื่อขนส่งสินค้า ทางการเกษตรอย่างต่อเนื่อง ในการทำการเกษตรของประชาชน โดยพบว่าเกษตรกรใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากในการปลูกพืช ผัก ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และขยะพิษของสารเคมีอื่น ๆ ทำให้มีต้นทุนการผลิตสูงเกิดภาวการณ์ขาดทุนหรือกำไรลดลง ซึ่งเกษตรกรกู้เงินมาลงทุน ทำให้มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ที่สำคัญผู้บริโภคและตัวเกษตรกรเองจะได้รับสารเคมีและสารตกค้างในร่างกาย ทำให้ในแต่ละปีต้องเสียเงินในการรักษาพยาบาลมากกว่าที่ควรเป็น ในส่วนของราคาผลผลิตทางการเกษตรราคาไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพวะการตลาด การจำหน่ายผ่านคนกลาง และผลกระทบทางด้านจำนวนการผลิตมากน้อยขึ้นอยู่กับอีกปัจจัยหลายอย่าง เช่นการขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามแก้ไขมาโดยตลอดแต่ก็เป็นเรื่องที่ยากเช่นเดียวกัน การผลิตสินค้าทางการเกษตรแบบอินทรีย์ชีวภาพถือว่าเป็นโอกาสที่ดีของเกษตรกร เพราะทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ ตลอดจนตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความต้องการผลผลิตที่ปราศจากสารเคมี ประกอบกับนโยบายของรัฐ และจังหวัดต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในการบริโภคอาหารที่มีคุณภาพและปลอดสารพิษ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ส่งเสริมการผลิตแบบอินทรีย์ชีวภาพมาโดยตลอด แต่เนื่องจากการผลิตแบบอินทรีย์ชีวภาพได้ผลผลิตช้า และเกษตรกรยังไม่มีความรู้ความชำนาญในการดำเนินการ ทำให้เกษตรกรไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร แต่มีจุดแข็งของการทำการเกษตรในพื้นที่คือ การประกอบอาชีพเกษตรกรรมสามารถทำได้หลายครั้งต่อปี และมีความหลากหลายของชนิดพืช ผัก ที่ตลาดต้องการ ส่วนสถานการณ์ทางสังคมก็ถือว่าเป็นจุดแข็งที่จะต้องช่วยกันสืบทอด ประชาชนมีการรักษาประเพณีวัฒนธรรมและมีการจัดกิจกรรมทางศาสนากันอย่างต่อเนื่อง การดำเนินชีวิตเป็นแบบเรียบง่ายเคารพผู้อาวุโส ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้าไปอนุรักษ์และจัดสรรงบประมาณเข้าไปดำเนินการเช่นเดียวกัน

จากสภาพเหตุการณ์ดังกล่าว ตำบลบ้านใหม่ ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาใหม่โดยจะใช้ชีวิตแบบพอเพียงโดยจะทำการเกษตรเป็นอาชีพหลักของตำบลเหมือนแต่ก่อนและใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น เช่น การทำปุ๋ยหมักใช้เอง และยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตำบลด้วยเหตุผลที่ว่าสภาพพื้นที่ของตำบลบ้านใหม่ยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ในน้ำมีปลา ในนามีขาว การดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายเคารพผู้อาวุโส มีกลุ่มอาชีพมากมาย จะพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรให้มากขึ้น เป็นต้นแบบของตำบลและอำเภออื่นส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนิเวศน์ให้เป็นจุดขายของตำบลในอนาคต

ตำบลบ้านใหม่ จึงกำหนดอัตลักษณ์ของชุมชน คือ ตำบลเกษตรกรรม จะพัฒนาอาชีพแบบเกษตรอินทรีย์

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand

การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน ๒. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๓. เครือข่ายชุมชนผู้นำชุมชนสามารถเชื่อมโยงกับนักการเมืองได้เป็นอย่างดี ๔. มีแผนพัฒนาและข้อบัญญัติเป็นของตนเองซึ่งเอื้อต่อการพัฒนา ๕. มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๖. สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เองตามกรอบของงบประมาณ	๑. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้น้อยเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและอำนาจหน้าที่ ๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ถั่วถึง ๔. ผู้นำชุมชน ประชาคมขาดการพัฒนาศักยภาพในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. ความไม่พร้อมไม่เข้าใจในการรับภารกิจถ่ายโอนตามแผนกระจายอำนาจ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. มีการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณเพิ่มมากขึ้นตามแผนกระจายอำนาจฯ ๒. มีการประสานงานระหว่างนักการเมืองทุกระดับได้เป็นอย่างดี ๓. ประชาชนมีความสนใจต่อการเมืองสูงโดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่น ๔. มีเครือข่ายชุมชนส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานพัฒนาตำบล	๑. หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการไม่มีความชัดเจนทำให้มีความเสี่ยงในการนำไปปฏิบัติ ๒. ข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบต่างๆ ๓. การเมืองระดับชาติมีความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งแยกในสังคม

ในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย กรอบอัตรากำลังได้เอง ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ส่วนการทำงานร่วมกับชุมชนมีเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการของประชาชน แต่ในการบริหารงานประชาชนมีความคาดหวังสูงมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองกับความต้องการได้น้อย เพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำงบประมาณมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาต่อไป

การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและการลงทุน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีการปลูกพืช – ผัก กันอย่างจริงจังและเป็นรายได้หลักของประชาชนในตำบล ๒. มีกองทุน กลุ่มอาชีพ จำนวนมากกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ๓. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร และบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน	๑. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพและภาวะหนี้สิน ๒. การใช้สารเคมีปุ๋ยเคมี ๓. ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนา การตลาด การกระจายผลผลิต ๔. ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน ๕. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเส้นทางลำเลียงผลผลิตและเครื่องมือในการประกอบอาชีพ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. มีการขึ้นทะเบียนเกษตรกรทำให้การช่วยเหลือมีความรวดเร็ว ๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนความรู้ในการประกอบอาชีพ ๓. เกษตรอินทรีย์เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้บริโภค ๔. นโยบายรัฐบาลลดความเหลื่อมล้ำของสังคม	๑. ต้นทุนการผลผลิตมีราคาสูงและมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ๒. ผลผลิตราคาตกต่ำไม่แน่นอน ๓. ภัยธรรมชาติ ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย ๔. เกษตรกรบางส่วนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองในการประกอบอาชีพ

การทำการเกษตรในตำบลบ้านใหม่ ถือได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของประชาชน เช่น พริกขี้หนู ฝักทอง แตงกวา มะเขือ ฯลฯ เป็นการปลูกเพื่อจำหน่ายในแต่ละปีได้ผลผลิตจำนวนมากและเป็นรายได้หลักของครอบครัว ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมโดยใช้หลักวิชาการให้เป็นแหล่งผลิตพืช ผัก ของอำเภอปากพนังต่อไป

ส่วนต้นทุนในการผลิตที่มีราคาแพงส่งผลให้เกษตรกรประสบปัญหาการขาดทุน องค์การบริหารส่วนตำบล จะรณรงค์ให้เกษตรกรลดต้นทุนการผลิต โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพแทนการใช้ปุ๋ยเคมีต่อไป

การพัฒนาสังคม สวัสดิการ และสาธารณสุข

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายจะพัฒนาตำบลสู่สังคมสวัสดิการ ๒. มี อสม. เฝ้าระวังและคัดกรองโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูงอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล ๔. การดำเนินชีวีตแบบเรียบง่ายเคารพผู้สูงอายุ ๕. ประชาชนมีการรวมตัวกันในการร่วมทำกิจกรรม ๖. ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดรูปแบบใหม่ยากแกการป้องกัน ๒. สุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. สภาพบ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ ๕. บริเวณบ้านเรือนยังไม่ถูกสุขลักษณะ ๖. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอกับผู้ป่วย ๗. การเจ็บป่วยของโรคไร้เชื้อเบาหวาน ความดันและการตรวจสุขภาพประจำปี ๘. ประชาชนเป็นไข้หวัดตามฤดูกาล ๙. การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลประชาชนมีสวัสดิการมากขึ้น ๒. นโยบายประกันสุขภาพประชาชนเข้าถึงการรักษาพยาบาลมากขึ้น ๓. นโยบายรัฐบาลในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง	๑. สภาพพื้นที่ มีน้ำท่วมขังในบางฤดูเป็นเวลานานเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดและเกิดปัญหาสุขภาวะ ๒. การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินชีวิต

สุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพัฒนาให้ประชาชนในเขตพื้นที่ปลอดจากโรคติดต่อและโรคไร้เชื้อ การพัฒนาศักยภาพของ อสม. อย่างต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพประชาชนควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการทางสังคม เพื่อเป็นหลักประชาชนในการดำเนินชีวิต เพื่อนำตำบลบ้านใหม่ไปสู่สังคมสวัสดิการ

การพัฒนาการศึกษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. มีศาสนสถานซึ่งมีความเก่าแก่และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. โรงเรียนในเขตพื้นที่มีจำนวนเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนาเด็กระดับก่อนวัยเรียน ๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดอย่างเป็นระบบ ๔. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการศึกษาเพิ่มเติม
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน ชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ๒. ผลิตภัณฑ์และกิจกรรมทางภูมิปัญญากำลังได้รับความนิยม	๑. การศึกษาไม่สามารถทำให้คนกลับมารับใช้ชุมชน ท้องถิ่นได้ ๒. คุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบทมีความแตกต่างกัน ๓. กระแสโลกาภิวัฒน์ทำให้เยาวชนหลงลืมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ มีศาสนสถาน จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งมีความเก่าแก่ประชาชนไปทำบุญกันทุกวันพระ ซึ่งเป็นจุดแข็งของตำบลในการพัฒนา ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม ประกอบกับประชาชนในตำบลมีการสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง แต่การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีจำนวนน้อย องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชนควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีการปลูกพืชพลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้น ๒. ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด	๑. ดินเสื่อมคุณภาพลงจากการใช้สารเคมี ๒. ขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๓. วัชพืชตามถนนและคูคลอง ๔. ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นขาดการกำจัดอย่างเป็นระบบ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. กรมพัฒนาที่ดิน กรมชลประทานให้การสนับสนุนในการพลิกฟื้นที่ดินและการกำจัดวัชพืช ๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและระบบการกำจัดขยะมูลฝอย	๑. ขาดการบูรณาการ การจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างส่วนราชการและองค์กรเอกชน ๒. ภัยธรรมชาติ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ ในภาพรวมยังคงมีความอุดมสมบูรณ์และยังมีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนในการอนุรักษ์ ถือเป็นโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก และจัดตั้งเครือข่ายอนุรักษ์ตลอดจนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน เยาวชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรต่อไป

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีถนนเดิมพร้อมปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและใช้ได้ทุกฤดูกาล ๒. มีลำคลองขนาดใหญ่และมีน้ำตลอดทั้งปี ๓. มีการจัดทำโครงการขอรับงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๒. งบประมาณในการพัฒนาโนโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ๓. การก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย ๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีประตูระบายน้ำชลประทานบางไทรตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล ๓. การประปาส่วนภูมภาคขยายเขตการให้บริการเข้าสู่พื้นที่ตำบล ๔. การถ่ายโอนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม) ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในช่วงภาวะฝนทิ้งช่วง

ระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคในตำบลบ้านใหม่ มีอยู่มากมายที่จะต้องพัฒนาต่อไป แต่ข้อกำจัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที แต่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล จะพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และลำดับความสำคัญโดยการก่อสร้างถนนในการสัญจรให้ได้มาตรฐานและการขนส่งสินค้าทางการเกษตรใช้ได้ตลอดปี ส่วนการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบลจะขอรับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

<u>โอกาส (Opportunity)</u>

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้

๒. มีศักยภาพพื้นที่ทางการเกษตรเอื้ออำนวยแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรแบบชีวภาพซึ่งผู้บริโภคและตลาดมีความต้องการเป็นอย่างมาก

๓.ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยรวดเร็วลดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

<u>อุปสรรค (Threat)</u>

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน

๒. กระแสวัฒนธรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน

๓. สภาพภูมิอากาศและสภาพภูมิประเทศมีแนวโน้มที่จะแปรปรวนมากขึ้น

๔. การออกกฎหมาย/ระเบียบบังคับใช้ไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรมทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง

๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางรายมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒. ภาระหนี้สิน

๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ

๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง

โอกาส (Oportunity=O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการง่ายขึ้น

๒. มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เงินเดือน/ค่าจ้างไม่เพียงพอ

๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖)๕))

๕.๒ <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ <u>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u>
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ <u>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u>
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ <u>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา (๖๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ <u>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มนตรา ๑๖(๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๔. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๘. การคุ้มครองดูและและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๑๒. การท่องเที่ยว

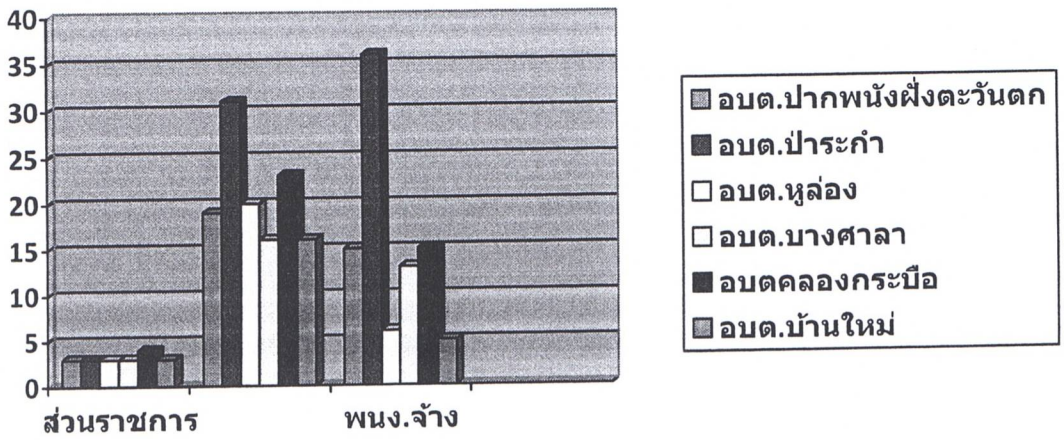
๑๓. การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน และมีอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาถึงแม้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก มีการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ เพื่อมิให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกินร้อยละ ๔๐ และเป็นการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อความเหมาะสมในการบริหารงาน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม ขนาดเดียวกัน

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ
๑	อบต.ปากพนังฝั่งตะวันตก	๓	๓๔,๕๙๔,๙๐๐	๑๙	๑๕	-
๒	อบต.ป่าระกำ	๓	๕๐,๑๔๖,๐๐๐	๓๑	๓๖	-
๓	อบต.หูล่อง	๓	๓๒,๘๙๗,๕๐๐	๒๐	๖	-
๔	อบต.บางศาลา	๓	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๖	๑๓	๑
๕	อบต.คลองกระบือ	๔	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๑๕	๑
๖	อบต.บ้านใหม่	๓	๓๑,๑๐๐,๐๐๐	๑๗	๕	๑



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวตามโครงสร้างการกำหนด ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<u>๑. สำนักปลัด อบต.</u> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	<u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	<u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
<u>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	<u>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการจำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	๒	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒	๑	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของค์การบริหารส่วนตำบลปากบ้านใหม่ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน**
๒. **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคนและสังคม**
๓. **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ**
๔. **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน**
๕. **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัด การองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคนและสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจาก ยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จนท.พัฒนาชุมชน

	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ครู / ผดด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงาน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กรภายใต้ระบบธรรมาภิบาล	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพรัพยากรบุคคล - ผช.จพง.ธุรการ
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.พัสดุ - นักวิชการคลัง
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

อัตรากำลังเดิมรวมทั้งสิ้น ๒๒ ตำแหน่ง เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๔ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	จำนวนอัตรา	เงินเดือน/ค่าจ้าง	เงินประจำตำแหน่ง
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕,๗๕๐	๗,๐๐๐
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น.)	ต้น	๑	๔๒,๘๙๐	๓,๕๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปง./ชก.	-	-	
	สำนักปลัด อบต.				
๔.	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๓,๕๐๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๘,๕๖๐	
๖.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๕,๗๗๐	
๗.	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๒๙,๖๙๐	
๘.	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๗,๔๑๐	
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๒๑,๗๐๐	
๑๐.	ครู	คศ.๒	-	-	
๑๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๒๓,๓๔๐	
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๘,๕๖๐	
๑๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๙,๗๖๐	
๑๔.	คนงาน	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	
	กองคลัง				
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๔๑,๕๕๐	๓,๕๐๐
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๖,๘๖๐	
๑๗.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	
๑๘.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๗,๙๖๐	
๑๙.	นักวิชาการคลัง	ลูกจ้างประจำ	๑	๒๔,๐๘๐	
	กองช่าง				
๒๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๓,๕๐๐
๒๑.	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๙,๓๔๐	
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑๔,๖๑๐	
	รวมทั้งสิ้น		**๒๐**		

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่มีอยู่ในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวนสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนัก								
ปลัด อบต. (๐๑)								
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณภูมิวิหาร</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	สามารถสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ต่อ								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																		
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑			-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	(๔๕,๗๕๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																		
	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑			-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
	สำนักปลัดฯ (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด																		
	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑			-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑			-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-		-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑			-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑			-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	(๒๑,๗๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑			-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๓,๓๒๐	๓๑๕,๓๖๐	(๒๓,๓๔๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑			-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๑,๗๒๐	๒๔๑,๐๘๐	๒๕๐,๘๐๐	(๑๘,๕๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑			-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณภูมิวิหาร																		
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	ตามหนังสือ ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๑๖ลงวันที่ ๑๐ มี.ค.๒๕๔๖ สามารถสรรหาได้ทันทีเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมฯ						
๑๓	ครู	คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							เงินนอกงบหมุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (๑)			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑			-	-	-		-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง																		
	(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑			-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑			-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑			-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑			-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
๑๙	นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑			-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๑๕,๗๒๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๘๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง																		
	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑			-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
๒๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑			-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๙,๓๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑			-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๔๐๐	๑๘๙,๗๒๐	๑๙๗,๔๐๐	(๑๔,๖๑๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑			-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
รวม			๒๓	๒๑	๗,๒๓๕,๐๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	๑	-	-	๒๔๐,๑๒๐	๒๔๔,๖๘๐	๒๕๘,๓๖๐	๗,๘๑๑,๑๖๐	๘,๐๕๕,๘๔๐	๘,๓๑๔,๒๐๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																๑,๑๗๑,๖๗๔	๑,๒๐๘,๓๗๖	๑,๒๔๗,๑๓๐	
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๘,๙๘๒,๘๓๔	๙,๒๖๔,๒๑๖	๙,๕๖๑,๓๓๐	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๕.๔๒	๒๔.๙๙	๒๔.๕๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ อบต.

ปลัด อบต.
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

รองปลัด อบต.
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (๑)

สำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

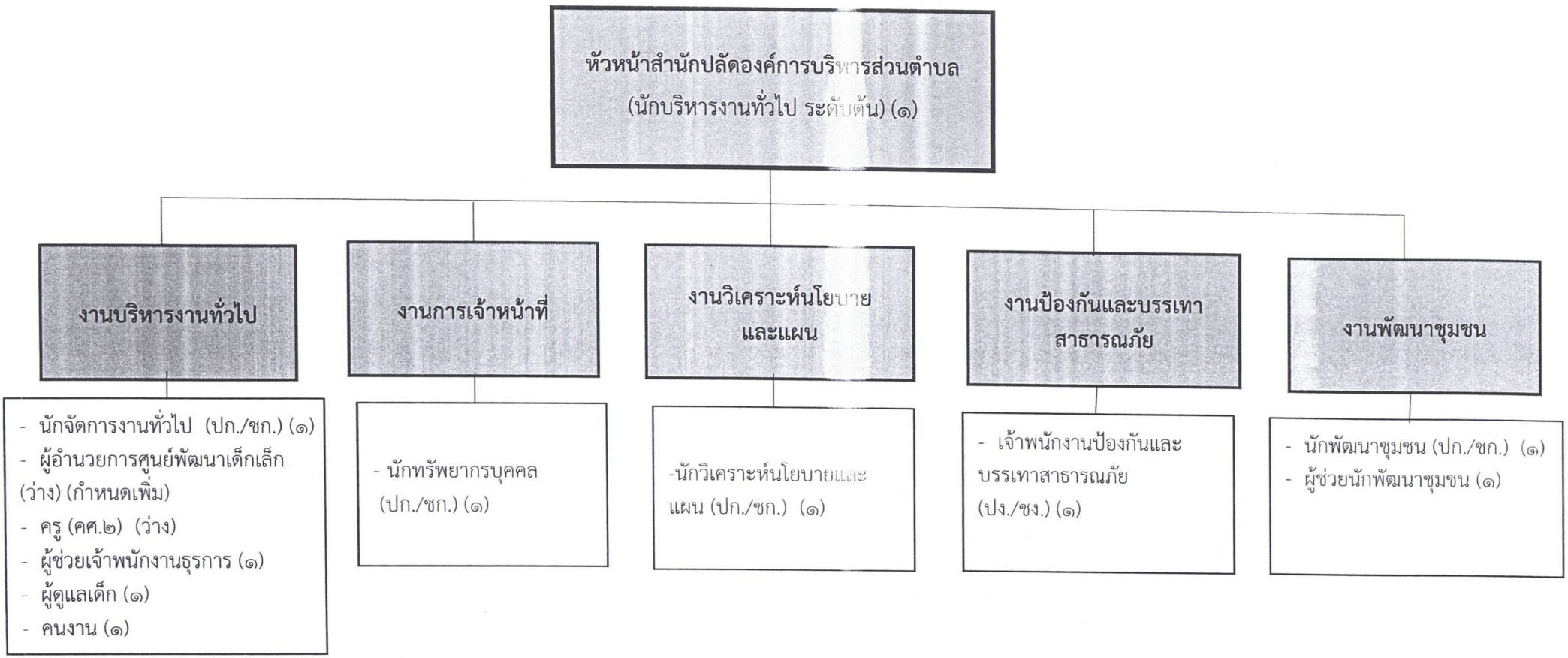
กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

กองช่าง

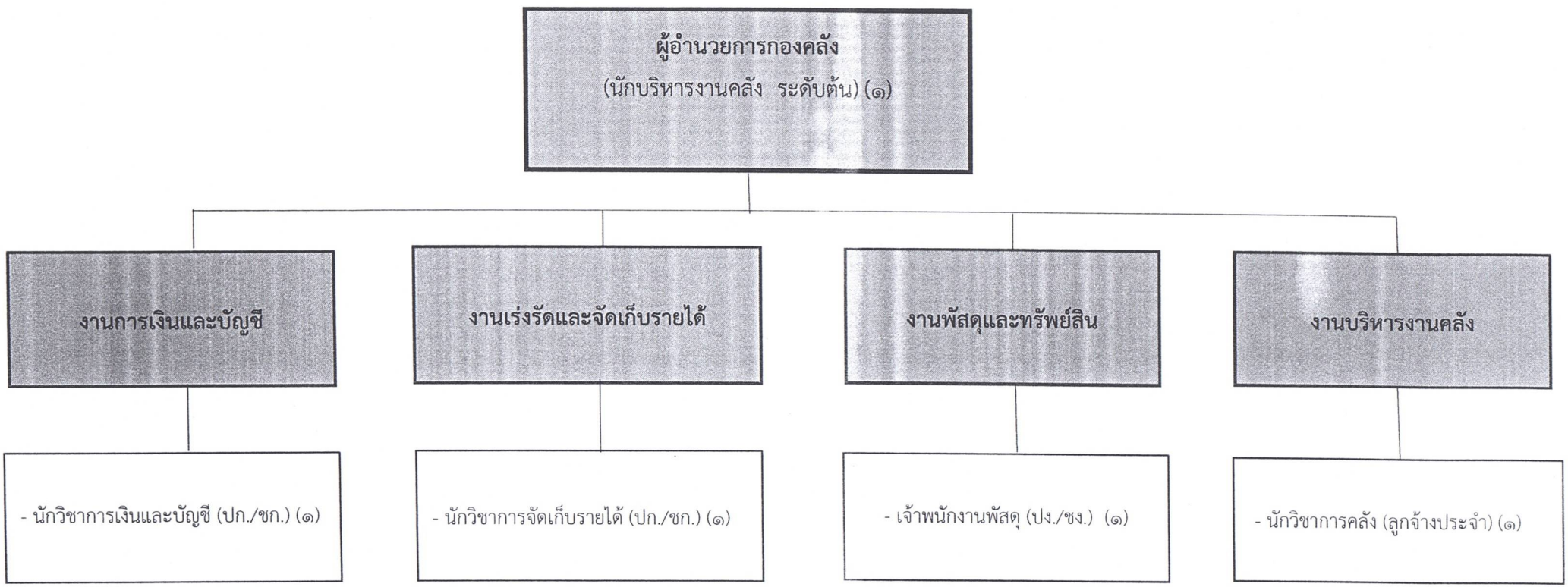
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



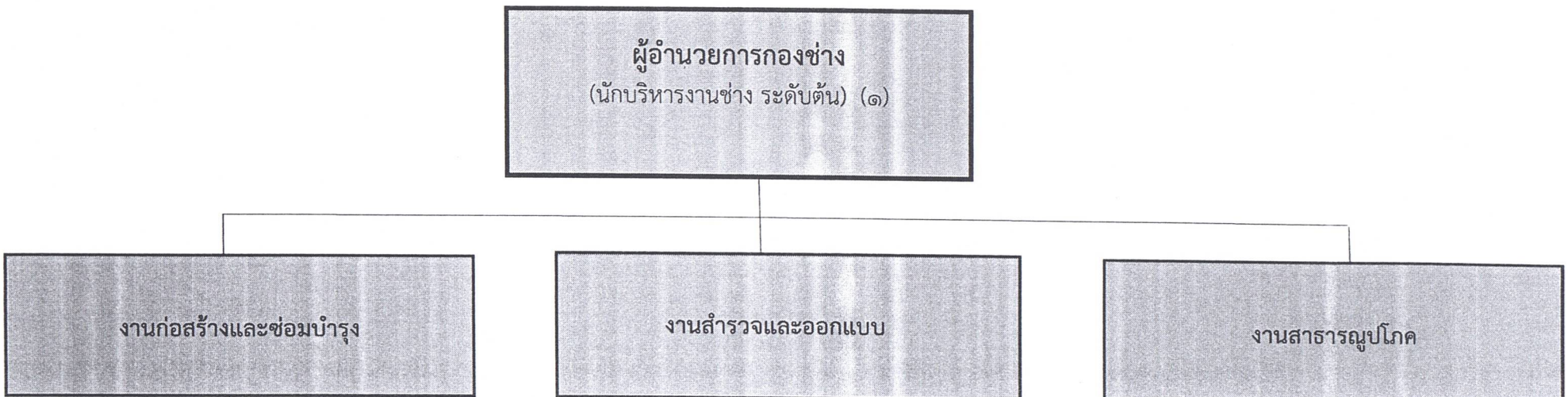
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	ต้น	คศ ๒	
จำนวน	๑	-	-	-	๔	-	-	๑	-	-	-	๓	๑	-	-	๑๐

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ปก./ชก. (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑ .บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/	
	นายเสนอ ตรีจุ้ย	ศศ.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๗,๐๐๐
	นายสุพรชัย ทองเสมอ	ร.ม. รัฐศาตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
	นายอมร ศิลปะ	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
	นางนิภรณ์ จิตจำนงค์	บธ.ม. บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
	นางสาวชเนตตี เดวัง	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
	นางสุภาพร ทิมกลับ	ร.ม. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
	นางสุรภา อินนุพัฒน์	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๔๘,๙๒๐	-	-	๔๔๘,๙๒๐
	นายคทายุทธ์ เลื่องลือวุฒิ	ปวส. ก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๒๖๐,๔๐๐	-	-	๒๖๐,๔๐๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/	
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๑	นางสาวปราณี สุวรรณเลิศ	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑	นางสาววิไลวรรณ เต่งใหญ่	ปวส. บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๗๒๐	-	-	๒๒๒,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	นายณัฐธัญ เพ็ชรรัตน์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณภูมิวิหาร											
ก	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๔๘	ครู	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๔๘	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางปรินันท์ มีดี	ศศ.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)											
๕	นางสาวปรียารัตน์ หนูคง	ศศ.ด. ศิลปศาตร์	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๖	นางสาวสุวรรณี เพ็ชรทรัพย์	บธ.ม. บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/	
๗	นางศรินยา จิรวงศ์สวัสดิ์	บธ.ม บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๘	นางสาวสุภาภรณ์ เงินนุช	ปวส. บัญชี	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นางพรพรรณ สุวรรณพงค์	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	กองช่าง (๐๕)											
๐	นายอนุวัทธ์ สุดภู่ทอง	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๓๒๐
๑	นายธนวัฒน์ ศรีเกตุ	วท.บ. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๒	นางสาวเพ็ญนภา คงไสยะ	ปวช. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๓๒๐	-	-	๑๗๕,๓๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๓	ว่าง	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมียะยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาค เอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภายรัฐด้วยยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสมารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสาถนการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นโดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้

แนวทาง	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา
การปฐมนิเทศ	ฝึกอบรม	ผู้ปฏิบัติงานใหม่ทุกคน	ภายใน ๖ เดือนนับจากเริ่มงาน
การพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานทุกคน/ทุกตำแหน่ง	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง
การพัฒนาความรู้ความสามารถเชิงการบริหาร	การฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการ	พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป	ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗– ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุม ครั้งที่ .... / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ..... สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) แนบท้ายประกาศนี้ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ..... เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายชาตรี คงไสยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ร่าง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๒๙ ๒๓๐ ๒๓๑ และ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ มติเห็นชอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการและจัดแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. <u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑. <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>

- งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลขานุการ เช่น การกลั่นกรองหนังสือราชการ หนังสือต่าง ๆ การจัดการนัดหมาย การจัดเตรียมการประชุม งานต้อนรับแขก ฯลฯ
- งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- งานดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ยานพาหนะและอาคารสถานที่ของหน่วยงาน
- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- จัดงานรัฐพิธี หรืองานราชพิธีต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดเตรียมเอกสารเพื่อเปิดเผย ตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลข่าวสารรับทราบข้อมูลข่าวสาร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ <u>งานนโยบายและแผนงาน</u>

- งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบพิจารณาวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลและหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- งานจัดทำแผนดำเนินงาน , งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณต่าง ๆ
- งานพิจารณาโครงการ/กิจกรรมที่จะขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
- งานจัดวางและติดตามประเมินผลการควบคุมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประเมินความเสี่ยงและการจัดทำแผนดำเนินธุรกิจ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u>

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์
- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง
- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
- งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน
- งานบรรจุและแต่งตั้ง จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติงานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ
- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน
- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- งานการลาทุกประเภท
- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท
- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย
- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ <u>งานพัฒนาชุมชน</u>

- งานสังคมสงเคราะห์ สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์
- งานดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์
- งานส่งเสริมอาชีพต่างๆ
- งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานสภาเยาวชน งานส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิภาพและส่งเสริมความประพฤติ
- งานด้านการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน
- การจัดบริการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

- งานส่งเสริม ทำนุบำรุง รักษาไว้ซึ่งศิลปะประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ของท้องถิ่นวัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต
- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานแผนป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย งานการระงับเหตุงานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่าง ๆ งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจดทะเบียนพาณิชย์ มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานคลัง

- งานตรวจสอบเอกสารการเงินและการเก็บรักษาใบสำคัญ
- งานการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเงิน บัญชี การจัดเก็บรายได้ การพัสดุ และการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดตลอดจน ติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแสนะของ สตง. หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ เสนอแนะ
- งานการนำส่งเงินประเภทต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม สมทบกองทุน
- งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- การจัดสรรเงินต่างๆ
- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- งานจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงิน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้
- งานจัดเก็บและชำระเงินรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
- งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- งานการสืบทรัพย์ผู้ค้างชำระภาษีที่อยู่ในพื้นที่

- การดำเนินคดีแก่ผู้ค้างชำระภาษี
- การจัดทำทะเบียนคุมการจัดเก็บรายได้ การจัดทำสถิติจัดเก็บรายได้ แต่ละประเภท การรายงานการจัดเก็บภาษี
- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ <u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>

- งานการจัดซื้อและการจัดจ้าง
- งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี
- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- งานการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. <u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การดูแลรักษาที่สาธารณะ การบำรุงดูแลรักษา คูคลอง การจัดทำ ติดตั้ง ซ่อมแซม และดูแลรักษาความสะอาดป้ายชื่อซอย งานไฟฟ้าสาธารณะ งานการประปาหมู่บ้าน การสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ <u>งานสำรวจและออกแบบ</u>

- งานก่อสร้าง บำรุงรักษาทางและสะพาน
- งานสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล เครื่องสูบน้ำ ยานพาหนะและครุภัณฑ์ต่าง ๆ
- งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ งานการก่อสร้าง
- งานควบคุมและก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ <u>งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ</u>

- การสำรวจพื้นที่ก่อสร้าง
- การเขียนแบบและออกแบบงานโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ
- การจัดทำประมาณการราคาของโครงการต่าง ๆ
- งานควบคุมการก่อสร้างตามวิศวกรรม งานถนนและสะพาน
- รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการของโครงการก่อสร้าง
- ดำเนินการงานก่อสร้างให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะของหน่วยงาน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดบุคลากรลงตามตำแหน่งที่กำหนดโครงสร้างใหม่

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ครั้งที่ ...../๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ..... สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายชาตรี คงไสยะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑๑ .บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/	
๑	นายเสนอ ตรีจุ้ย	ศศ.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๑๗,๐๐๐
๒	นายสุพรชัย ทองเสมอ	ร.ม. รัฐศาตร์	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)											
๓	นายอมร ศิลปะ	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๔	นางนิภรณ์ จิตจำนงค์	บธ.ม. บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	นางสาวชเนตตี เดวัง	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๖	นางสุภาพร ทิมกลับ	ร.ม. รัฐศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสุรภา อินนุพัฒน์	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๘,๙๒๐	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๘	นายคทายุทธ์ เลื่องลือวุฒิ	ปวส. ก่อสร้าง	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๖๐,๔๐๐	-	-	๒๖๐,๔๐๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/	
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๑๐	นางสาวปราณี สุวรรณเลิศ	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๑๑	นางสาววิไลวรรณ เต่งใหญ่	ปวส. บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๗๒๐	-	-	๒๒๒,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายณัฐธัญ เพ็ชรรัตน์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณภูมิวิหาร											
๑๓	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๔๘	ครู	-	๒๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๔๔๘	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางปรินันท์ มีดี	ศศ.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๗,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๐๔)											
๑๕	นางสาวปรียารัตน์ หนูคง	ศศ.ด. ศิลปศาตร์	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๖	นางสาวสุวรรณี เพ็ชรทรัพย์	บธ.ม. บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/	
๗	นางศรินยา จิรวงศ์สวัสดิ์	บธ.ม บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๘	นางสาวสุภาภรณ์ เงินนุช	ปวส. บัญชี	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๓๓๕,๕๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นางพรพรรณ สุวรรณพงค์	บธ.บ. การจัดการทั่วไป	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๘๘,๙๖๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
	กองช่าง (๐๕)											
๐	นายอนุวัทธ์ สุดภู่ทอง	วท.บ. เทคโนโลยีคุณภาพการ	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๑	นายธนวัฒน์ ศรีเกตุ	วท.บ. เทคโนโลยีคุณภาพการ	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
	พนักงานจ้าง											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๒	นางสาวเพ็ญนภา คงไสยะ	ปวช. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๕,๓๒๐	-	-	๑๗๕,๓๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๒๓	ว่าง	-	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๒๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	-	-	-	

๓.๓ <u>งานสาธารณูปโภค</u>

- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสาธารณูปโภค และกิจการประปา
- งานการระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคูคลองท่อระบายน้ำ
- งานอนุรักษ์ปรับปรุง แก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ
- งานสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๑ – ๓ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๔ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาตรี คงไสยะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-ชื่อสกุล		ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชาตรี	คงไสยะ	นายก อบต./ประธาน		
๒	นายเสนอ	ตรีจุ้ย	ปลัด อบต./กรรมการ		
๓	นายสุพรชัย	ทองเสมอ	รองปลัด อบต./กรรมการ		
๔	นางสาวปรียารัตน์	หนูสุข	ผู้อำนวยการกองคลัง /กรรมการ		
๕	นายอนุวัทธ์	สุดภู่ทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง /กรรมการ		
๖	นายอมร	ศิลปะ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. /กรรมการ		
๗	นางสาวชเนตตี	เดวัง	นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/เลขานุการ		

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ผู้เข้าประชุม

๑. นายชาตรี คงไสยะ	นายก อบต.บ้านใหม่	ประธานกรรมการ
๒. นายเสนอ ตรีจุ้ย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสุพรชัย ทองเสมอ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางสาวปรียารัตน์ หนูคง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอนุวัทธ์ สุดภู่ทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายอมร ศิลปะ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๗. น.ส.ชเนตตี เดวัง	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗–๒๕๖๙)

ประธาน ขอให้ผู้ช่วยเลขนุการชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการ ได้รับทราบด้วย

เลขานุการ ขอแจ้งรายละเอียดให้คณะกรรมการฯ ได้รับทราบ ดังนี้
ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ อปท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของ อปท. แต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ –๒๕๖๖ ของ อบต.บ้านใหม่ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ โดยส่งร่างแผนให้ ก.อบต. จว.นครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ นี้ เพื่อประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นายกฯ จึงได้มีคำสั่งที่ ๑๕๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. ขึ้น ประกอบไปด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ-บริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลต้องไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐

ประธาน เมื่อเลขานุการได้ชี้แจงในรายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว ดังนั้นจึงขอให้ปลัดฯ ชี้แจงอำนาจหน้าที่ ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร ที่ อบต. ต้องดำเนินการและปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมควรมีตำแหน่งใดบ้าง ระดับใด อยู่ในหน่วยงานใด จำนวนเท่าใด

นายเสนอ - เรามาเริ่ม**วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่**ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖)๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนา คุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา (๖๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๖ . ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มนตรา ๑๖(๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))

ประธาน - ไม่ทราบกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีต้องไปดูตามแผนพัฒนาพัฒนาของ อบต.บ้านใหม่ กำหนดยุทธศาสตร์ไว้อย่างไรบ้าง และมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหรือไม่ ขอเชิญปลัดฯ ชี้แจงรายละเอียดด้วย

นายเสนอ **-แผนพัฒนาของ อบต. บ้านใหม่ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ไว้ ๕ ด้านด้วยกันดังนี้**

วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์การพัฒนา “องค์กรเข้มแข็ง ผู้ปฏิบัติเป็นสุข ประชาชนอยู่ดี ”

ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลภาคประชาชน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์/พันธกิจ

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประชาชนมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ประชาชน เยาวชนเข้าถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ร่วมกันสืบทอดประเพณีอันดีงาม

๕. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์ทั้งระบบ

๖. ระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน และประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดปี

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ระบบบริหารจัดการ และศักยภาพของบุคลากร

๒ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ และการเมืองภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน

๑ ส่งเสริมพัฒนาถ่ายทอดความรู้ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน การลงทุน และกลไกทางการตลาด ๆ

๓ ขยายระบบบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข

๑ สนับสนุนการจัดสวัสดิการภาคประชาชน สังคมสงเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาความยากจน

๒ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓ เสริมสร้างหลักประกันสุขภาพ การบริการรักษาพยาบาล การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

๔ รณรงค์ ควบคุม การแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังป้องกัน

๕ ส่งเสริมการกีฬา จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

๑ ส่งเสริมการศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒ ส่งเสริม ทำนุ บำรุง ศาสนา และสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน

๑ สร้างความสมดุลของพื้นที่ป่าและระบบนิเวศน์

๒ สร้างเครือข่ายชุมชนในการบริหารจัดการ

๓ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชพลังงานทดแทน การใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานใช้ได้ทุกฤดูกาล

๒ ขยายเขตและพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค

๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และระบบแสงสว่างริมทาง

ต่อไปเป็น**การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่**การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑.การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน

๒. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๓. เครือข่ายชุมชนผู้นำชุมชนสามารถเชื่อมโยงกับนักการเมืองได้เป็นอย่างดี

๔. มีแผนพัฒนาและข้อบัญญัติเป็นของตนเองซึ่งเอื้อต่อการพัฒนา

๕. มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๖. สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เองตามกรอบของงบประมาณ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้น้อยเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและอำนาจหน้าที่

๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ถั่วถึง

๔. ผู้นำชุมชน ประชาคมขาดการพัฒนาศักยภาพในการตรวจสอบการทำงานขององค์การ

บริหารส่วนตำบล

๕. ความไม่พร้อมไม่เข้าใจในการรับภารกิจถ่ายโอนตามแผนกระจายอำนาจ

โอกาส (Opportunity – O)

๑. มีการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณเพิ่มมากขึ้นตามแผนกระจายอำนาจฯ

๒. มีการประสานงานระหว่างนักการเมืองทุกระดับได้เป็นอย่างดี

๓. ประชาชนมีความสนใจต่อการเมืองสูงโดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่น

๔. มีเครือข่ายชุมชนส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานพัฒนาตำบล

อุปสรรค (Threat – T)

๑. หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการไม่มีความชัดเจนทำให้มีความเสี่ยงในการนำไปปฏิบัติ

๒. ข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

๓.การเมืองระดับชาติมีความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งแยกในสังคม

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๒.การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและการลงทุน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีการปลูกพืช – ผัก กันอย่างจริงจังและเป็นรายได้หลักของประชาชนในตำบล

๒. มีกองทุน กลุ่มอาชีพ จำนวนมากกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน

๓. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร และบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพและภาวะหนี้สิน

๒. การใช้สารเคมีปุ๋ยเคมี

๓. ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนา การตลาด การกระจายผลผลิต

๔. ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน

๕. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเส้นทางลำเลียงผลผลิตและเครื่องมือในการประกอบอาชีพ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการขึ้นทะเบียนเกษตรกรทำให้การช่วยเหลือมีความรวดเร็ว

๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนความรู้ในการประกอบอาชีพ

๓. เกษตรอินทรีย์เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้บริโภค

๔. นโยบายรัฐบาลลดความเหลื่อมล้ำของสังคม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ต้นทุนการผลผลิตมีราคาสูงและมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ

๒. ผลผลิตราคาตกต่ำไม่แน่นอน

๓. ภัยธรรมชาติ ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

๔. เกษตรกรบางส่วนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองในการประกอบอาชีพ

๓. การพัฒนาสังคม สวัสดิการ และสาธารณสุข

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ผู้บริหารมีนโยบายจะพัฒนาตำบลสู่สังคมสวัสดิการ

๒. มี อสม. เฝ้าระวังและคัดกรองโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูงอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล

๔. การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายเคารพผู้สูงอายุ
๕. ประชาชนมีการรวมตัวกันในการร่วมทำกิจกรรม
๖. ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้นจุดอ่อน

(Weakness=W)

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดรูปแบบใหม่ยากแกการป้องกัน
๒. สุขภาพจิตของผู้สูงอายุ
๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. สภาพบ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ
๕. บริเวณบ้านเรือนยังไม่ถูกสุขลักษณะ
๖. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอกับผู้ป่วย
๗. การเจ็บป่วยของโรคไร้เชื้อเบาหวาน ความดันและการตรวจสุขภาพประจำปี
๘. ประชาชนเป็นไข้หวัดตามฤดูกาล
๙. การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

โอกาส (Opportunity=O)

๑. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลประชาชนมีสวัสดิการมากขึ้น
๒. นโยบายประกันสุขภาพประชาชนเข้าถึงการรักษาพยาบาลมากขึ้น
๓. นโยบายรัฐบาลในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. สภาพพื้นที่ มีน้ำท่วมขังในบางฤดูเป็นเวลานานเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดและเกิดปัญหาสุขภาวะ
๒. การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินชีวิต

๔. การพัฒนาการศึกษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. มีศาสนสถานซึ่งมีความเก่าแก่และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โรงเรียนในเขตพื้นที่มีจำนวนเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนาเด็กระดับก่อนวัยเรียน
๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดอย่างเป็นระบบ
๔. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการศึกษาเพิ่มเติม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน ชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา
๒. ผลิตภัณฑ์และกิจกรรมทางภูมิปัญญากำลังได้รับความนิยม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การศึกษาไม่สามารถทำให้คนกลับมารับใช้ชุมชน ท้องถิ่นได้
๒. คุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมือง
และชนบทมีความแตกต่างกัน
๓. กระเสโลกาภิวัฒน์ทำให้เยาวชนหลงลืมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีการปลูกพืชพลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้น

๒. ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ดินเสื่อมคุณภาพลงจากการใช้สารเคมี

๒. ขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๓. วัชพืชตามถนนและคูคลอง

๔. ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นขาดการกำจัดอย่างเป็นระบบ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กรมพัฒนาที่ดิน กรมชลประทานให้การสนับสนุนในการพลิกฟื้นที่ดินและการกำจัดวัชพืช

๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการ การจัดการสิ่งแวดล้อม ร่วมกันระหว่างส่วนราชการและองค์กรเอกชน

๒. ภัยธรรมชาติ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย

๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีถนนเดิมพร้อมปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและใช้ได้ทุกฤดูกาล

๒. มีลำคลองขนาดใหญ่และมีน้ำตลอดทั้งปี

๓. มีการจัดทำโครงการขอรับงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๒. งบประมาณในการพัฒนาโนโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ

๓. การก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย

๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง

โอกาส (Oportunity=O)

๑. ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๒. มีประตูระบายน้ำชลประทานบางไทรตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล

๓. การประปาส่วนภูมภาคขยายเขตการให้บริการเข้าสู่พื้นที่ตำบล

๔. การถ่ายโอนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม) ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย

๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในช่วงภาวะฝนทิ้งช่วง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง

๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางรายมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๒. ภาระหนี้สิน

๓. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง

โอกาส (Oportunity=O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการง่ายขึ้น

๒. มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เงินเดือน/ค่าจ้างไม่เพียงพอ

๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมกับความยากของงาน

ประธาน - จากที่ปลัดวิเคราะห์ฯ ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีต่อไปจะเป็นการสรุปว่า**แต่ละส่วนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในภารกิจใดบ้าง** ถ้าส่วนไหนจะเพิ่มเติมอะไร ขอให้บอกด้วยนะ

๑. สำนักปลัดฯ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านการสนับสนุน ส่งเสริม การทำงานของสำนักปลัดฯ และกองช่าง

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบ

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธาน จากการวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ที่ต้องทำ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคหรือข้อจำกัดของ อบต.แล้ว อำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการแล้ว ขอให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์ว่าแต่ละส่วนราชการควรมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ประเภทใด ตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใดบ้าง โดยขอให้นำเอาสถิติประมาณงานที่เลขานุการคณะทำงานรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ประกอบกันด้วย อันดับแรกขอให้เลขานุการช่วยชี้แจงเกี่ยวกับสถิติปริมาณงานที่รวบรวมได้ให้กรรมการทราบด้วย

เลขานุการ จากที่ได้รวบรวม**สถิติประมาณงาน**ของแต่ละส่วนราชการปรากฏในเอกสารที่มอบให้กรรมการแต่ละคนแล้ว แยกเป็น ๓ ส่วนราชการ ด้วยกัน คือ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง และได้**นำมาปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา**ที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการ ว่าแต่ละโครงการหรือรายการใช้เวลาดำเนินการเท่าใดในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่ต้องมี โดยใช้หลักการคำนวณสากลทั่วไป คือในเวลา ๑ ปี แต่ละคน ใช้เวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย **๘๒,๘๐๐ นาที** (มาจาก ๑ ปี ทำงาน ๒๓๐ วัน ๆ ละ ๖ ชั่วโมง ๆ ละ ๖๐) นาที เมื่อคำนวณได้แล้ว ปรากฏว่าต้องอัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการ เพื่อปฏิบัติราชการตามปริมาณงาน ได้ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนอัตราที่คำนวณได้	จำนวนอัตราที่ต้องการ
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑.๒๐	๑
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑.๒๐	๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๓.	นักวิชากรตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๒	๑
	สำนักปลัด อบต.				
๔	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๓๐	๑
๕.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๙	๑
๖.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๖๖	๑
๗.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๖	๑
๘.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๒๑	๑
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๐๓	๑
๑๐.	ครู	วิชาการ	คศ.๒	๑.๗๔	๑
๑๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑.๖๙	๑
๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑.๖๕	๑
๑๓.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑.๙๑	๑
๑๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ		๑
	กองคลัง				
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๑๔	๑
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๑๔	๑
๑๗.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑.๔๒	๑
๑๘.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๗๔	๑
๑๙.	นักวิชาการคลัง	ลูกจ้างประจำ	-	๑.๐๘	๑

	กองช่าง				
๒๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑.๒๐	๑
๒๑.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑.๘๘	๑
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑.๒๘	๑
	รวมทั้งสิ้น				๒๒

แยกเป็นแต่ละประเภทได้ดังนี้

ข้าราชการ จำนวน ๑๖ อัตรา

ผู้บริหาร ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา
ประเภท อำนวยการ จำนวน ๓ อัตรา

สายปฏิบัติ ประเภท วิชาการ จำนวน ๘ อัตรา
ประเภท ปฏิบัติงาน จำนวน ๓ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
ทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีอัตรากำลังตามแผนปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวนอัตราที่มี
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑
๒.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๓.	นักวิชการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-
	สำนักปลัด อบต.			
๔.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๕.	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๖.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๗.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๘.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๑๐.	ครู	วิชาการ	คศ.๒	-
๑๑.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑

๑๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑
๑๓.	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑
๑๔.	คนงาน	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	๑
	กองคลัง			
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๗.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑
๑๘.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๑๙.	นักวิชาการคลัง	ลูกจ้างประจำ	-	๑
	กองช่าง			
๒๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑
๒๑.	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑
๒๒.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	พนักงานจ้าง	ภารกิจ	๑
	รวมทั้งสิ้น			๒๐

จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ศักยภาพถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ตามหลัก SWOT ปริมาณงานที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการ ระยะเวลาการทำงานในปี ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติราชการ ๘๒,๘๐๐ นาที และคาดคะเนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าแล้ว ปรากฏว่าภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มจากเดิมไม่มากนักซึ่งสามารถใช้ตำแหน่งอื่นปฏิบัติงานทดแทนกันได้ไม่ต้องเพิ่มอัตรากำลัง**แต่ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี โดยสามารถแสดงเป็นตารางเปรียบเทียบระหว่างกรอบอัตรากำลังเดิม กับ อัตรากำลังใหม่ให้เห็นเด่นชัดได้ดังนี้**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	

ประธาน - ในที่ประชุมมีความเห็นมีอัตรากำลังข้าราชการ ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง ๕ อัตรา
ในการปฏิบัติงานแล้ว ขอให้เลขานุการ ช่วยคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลว่าเกินร้อยละ ๔๐ หรือไม่

เลขานุการ - สามารถคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามหนังสือซักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนไว้ว่า

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

โดยทางบริหารงานบุคคลจะเวียนแจ้งให้ทุกคนทราบอีกครั้งหนึ่ง

ประธาน - ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีอะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอเลิกการประชุม และมอบเลขานุการ รวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความเห็นชอบต่อไป

<u>เลิกประชุม</u> ๑๒.๓๐ น.

ชเนตตี เดวัง
(นางสาวชเนตตี เดวัง)
เลขานุการ
ผู้จดรายงานการประชุม

ชาตรี คงไสยะ
(นายชาตรี คงไสยะ)
ประธานกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม