



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๐ ได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนาจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายธวัช ขจรกลั่น)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา
อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

งานบริหารทั่วไป สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา
โทรศัพท์ ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๐
โทรสาร ๐ ๓๒๗๐ ๖๐๒๑

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพิจารณากำลังคน ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์กร อีกทั้งเป็น การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานท้องถิ่นและลูกจ้าง รวมทั้งสามารถใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ เพิ่มขึ้นและเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาที่ เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อ ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้าน งบประมาณตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริหารงาน ด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การ บริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความ เห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ บริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาต่อไป

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล.....	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ใช้อยู่ในปัจจุบัน จะครบกำหนด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ/เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต่อมามีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหาร งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน**

อบต.ไร่ใหม่พัฒนา อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี			อบต.ห้วยทรายเหนือ อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา	-	๑
เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	-
			ครูผู้ดูแลเด็ก (คศ.๑/ครูผู้ช่วย)	๒	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ลูกจ้างประจำ		
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑	-	ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ตบแต่งสวน	๑	-
คนครัว	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-
คนงานทั่วไป	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
นักการภารโรง	๑	-	คนงานทั่วไป	๖	-
ยาม	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	ลูกจ้างประจำ		
ลูกจ้างประจำ			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	-
ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	-	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (ปก./ชก.)	-	๑			
เจ้าพนักงานการประปา (ปก./ชก.)	-	๑			

อบต.ไรใหม่พัฒนา อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี			อบต.ห้วยทรายเหนือ อำเภอลำดวน จังหวัดเพชรบุรี		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	มีคนครอง	ว่าง		มีคนครอง	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๒	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		๑			
ครู คศ.๑	๒	-			
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	-			
รวม	๓๑	๖	รวม	๓๔	๑
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต	๓๗ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต	๓๖ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๓๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๖,๘๘๒,๒๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน ส่วนเรื่องประชากรและงบประมาณมีความแตกต่างกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรใหม่พัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งและลดตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ว่างได้แจ้งความประสงค์ขอใช้บัญชีไปที่ กสธ.ไปจำนวน ๓ ตำแหน่ง และประกาศรับโอนไปจำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน ซึ่งได้จากการประชาคมหมู่บ้านโดยรวบรวมปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยได้แบ่งเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) สภาพถนนภายในตำบลยังขาดโครงข่ายถนนเชื่อมระหว่างตำบลและระหว่างหมู่บ้าน
- (๒) สภาพผิวจราจรยังไม่ได้มาตรฐาน ชำรุดเสียหาย เป็นหลุมบ่อ
- (๓) เส้นทางคมนาคมในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงสภาพเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมบ่อในช่วงฤดูฝน
- (๔) ระบบน้ำประปาขาดประสิทธิภาพ น้ำไม่ได้มาตรฐานด้านความสะอาด

- (๕) แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ และไม่มียงบประมาณเพียงพอในการขุดลอกอ่างเก็บน้ำ
- (๖) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอเนื่องจากฝนไม่ตกตามฤดูกาล
- (๗) ระบบไฟฟ้าในตำบลไร่มะพร้าวพัฒนาขาดข้อบ่งชี้ทำให้เครื่องใช้ภายในครัวเรือนเสียหาย ไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ครอบคลุม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร และรับจ้าง มีรายได้น้อย
- (๒) ประชาชนขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- (๓) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าคนกลาง
- (๔) ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน เนื่องจากการแพร่ระบาดของของยาเสพติดตามชุมชนในพื้นที่
- (๒) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร และรับจ้าง มีรายได้น้อย มีหนี้สินมาก
- (๓) ปัญหาผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้รับการดูแลที่ดีเพียงพอ

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารในภาคของประชาชน
- (๒) ขาดศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- (๓) ขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ประชาชนขาดสถานที่พักผ่อน สถานที่สาธารณะและสันทนาการ

๔.๖ ด้านสาธารณสุขและอนามัย

- (๑) การบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- (๒) ขาดความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๓) การแพร่ระบาดของโรคเอดส์และไข้เลือดออก

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๒) ปัญหาการขาดประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๓) ปัญหาการขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้พิจารณารูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคือ “**ตำบลแห่งความสุข บนพื้นฐานของการพึ่งพาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**” โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสานความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ในลักษณะพหุภาคี ทั้งภาครัฐ เอกชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและประชาชน เพื่อเพิ่มศักยภาพของท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาคนในชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้และชุมชนเกิดความเข้มแข็ง สำหรับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาของตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ๑๖ แนวทางดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค
๒. พัฒนา ติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่าง
๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพแหล่งน้ำและพัฒนาคุณภาพการผลิตน้ำประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๒ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๒ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ของคนในชุมชน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจดทะเบียนรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. บริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดีภายใต้ระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม
๓. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมของอาคารสถานที่เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๑๐ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการทางสังคมให้ครอบคลุมแก่คนทุกกลุ่ม
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมและอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. พัฒนาและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมแก่เด็กก่อนวัยเรียน

๕. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลรักษาสุขภาพกาย สุขภาพใจและการป้องกันโรคแบบเชิงรุก
๖. พัฒนาด้านการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๗. การเสริมสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนาเด็ก
๘. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๐. สนับสนุนหน่วยงานองค์กรชุมชนในการดำเนินการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

- (หมายเหตุ) - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มใหม่พัฒนาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

◎ **การวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS)** เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารในการกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร

๑. จุดแข็ง (Strength) เป็นสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มใหม่พัฒนาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย

- มีเส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมต่อติดต่อระหว่างอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี ที่สะดวกและรวดเร็ว
- ความกว้างใหญ่ของพื้นที่ มีพื้นที่ถึง ๑๐๙.๖๑๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๘,๕๐๘.๗๕ ไร่ ซึ่งสามารถที่จะรองรับการพัฒนาได้ทั้งด้านการลงทุน ทางด้านการเกษตร และทางด้านอสังหาริมทรัพย์
- อยู่ไม่ไกลจากหาดชะอำ ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวขึ้นชื่อของจังหวัดเพชรบุรี ประกอบกับเป็นตำบลที่มีพื้นที่ติดต่อกับอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งทั้งสองแห่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้าสู่ตำบลไร่มใหม่พัฒนาได้โดยการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ทางด้านเกษตรกรรม
- พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหมู่บ้านขยายเขตของศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริในการทำการเกษตรผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ ประกอบกับมีบุคลากรที่มีองค์ความรู้ด้านการเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ที่ได้รับรางวัลดีเด่นระดับจังหวัดอยู่ในพื้นที่
- พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ค่อนข้างสมบูรณ์
- สภาวะทางด้านการเมืองที่ค่อนข้างมั่นคง การบริหารงานของข้าราชการประจำเป็นไปด้วยความราบรื่น ไม่มีปัญหาทั้งทางด้านการเมืองและด้านของงานประจำ

๒. จุดอ่อน (Weakness) จุดอ่อนที่เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มใหม่พัฒนาที่ไม่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย

- เส้นทางการคมนาคมเดินทางสัญจรในพื้นที่ตำบลส่วนใหญ่ยังคงสภาพเป็นถนนลูกรังเป็นหลุมบ่อในช่วงฤดูฝน ทำให้ไม่สะดวกในการคมนาคมและไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางด้านอื่นๆ
- การอ่อนด้อยทางด้านภาษาอังกฤษ หรือภาษาอื่นที่จะใช้เป็นภาษาที่สองสำหรับใช้ในการติดต่อสื่อสาร จะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการที่ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งอาจจะมีการเคลื่อนย้ายทั้งทางด้านการลงทุน แรงงาน เข้ามาในพื้นที่ของตำบลไร่มใหม่พัฒนาซึ่งอยู่ใกล้กับท่องเที่ยวสำคัญสองแห่งคือชายหาดชะอำ และชายหาดหัวหิน
- ระบบน้ำประปาขาดประสิทธิภาพ น้ำไม่ได้มาตรฐานทางด้านความสะอาด
- แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ และไม่เพียงพอเพียงพอในการขุดลอกอ่างเก็บน้ำซึ่งต้องใช้งบประมาณมากต้องอาศัยงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร และรับจ้าง มีรายได้น้อย มีหนี้สินมาก สืบเนื่องมาจากผลผลิตทางการเกษตรไม่สมบูรณ์เพราะน้ำไม่เพียงพอ

- สภาพพื้นที่ของตำบลมีประชาชนอยู่อาศัยแบบกระจายทำให้การบริการและการอำนวยความสะดวกไม่ทั่วถึง
- งบประมาณมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการที่จะบริหารจัดการพื้นที่ที่มีอยู่เกินกว่า ๑๐๐ ตารางกิโลเมตร

◎ **สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนา ประกอบด้วย**

๓. โอกาส (Opportunity) โอกาสที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนาที่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย

- การเปลี่ยนแปลงและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.๒๕๕๘ จะทำให้มีการเคลื่อนย้ายทั้งทางด้านการลงทุน แรงงาน ทำให้พื้นที่ของตำบลไร่มะพร้าวพัฒนาซึ่งอยู่ใกล้กับสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญสองแห่งคือ ชายหาดชะอำและหาดหาดหัวหิน จะได้รับโอกาสในการพัฒนาทางด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น
- เกษตรกรในพื้นที่ได้รับการพัฒนา เรียนรู้ ขยายผลผลิตทางการเกษตรตามแนวเกษตรผสมผสาน และเกษตรทฤษฎีใหม่ จากศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพจากศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ ๓๗ จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากพื้นที่บางส่วนอยู่ในโครงการตามพระราชดำริ
- พื้นที่อยู่ใกล้โรงงานอุตสาหกรรม (โรงงานسابะรด) ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีงานทำเพิ่มรายได้

๔. ภัยคุกคาม (Threat) ภัยคุกคามที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนา ที่ไม่เอื้อต่อกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย

- สถานการณ์ภัยแล้งทำให้ขาดแคลนน้ำเนื่องจากฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดที่แพร่ระบาดตามชุมชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีความเสี่ยงต่อความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- นโยบายของหลายๆ กระทรวง ทบวง กรม ที่มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดปฏิบัติราชการโดยที่ขีดจำกัดของบุคลากรตนเองไม่เพียงพอต่อการกิจ ทำให้หลายๆ หน่วยงานมักจะนำงานมาฝากไว้กับองค์การบริหารส่วนตำบล และตกเป็นภาระขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนา มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก ตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินบนพื้นฐานและหลักการที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๘. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชั่น
๙. การแก้ไขปัญหาความยากจน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรจะเดินไปทิศทางไหน การทำงานต้องมีการปรับปรุงอย่างไร มีประสิทธิภาพหรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กรต่างๆ เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เช่น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อก้ำกั้ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในและใกล้พื้นที่ อบต. ๒. เป็นคนในพื้นที่ทำให้การทำงานคล่องตัว ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๔. ความสนิทสนมทำให้การทำงานเป็นทีม	๑. ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าที่จะตำหนิการทำงาน ๒. การทำงานไม่ค่อยจะเต็มที่เท่าที่ควร ๓. ภาระหนี้สิน
โอกาส O	อุปสรรค T
๑. ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน ๒. ความใกล้ชิดและความคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน	๑. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรไม่เพียงพอในการให้บริการ เช่น การบริการด้านประปา ๒. สมาชิกในพื้นที่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ๓. พื้นที่กว้างการประชาสัมพันธ์ และการให้บริการไม่ทั่วถึง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. องค์กรอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ ๒. บริเวณและสถานที่ทำงานกว้างสะดวกสบายทำให้สภาพจิตใจในการทำงานดี ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร	๑. ขาดบุคลากรเนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล ๒. บุคลากรไม่เพียงพอทำให้การทำงานบางสายงานบกพร่อง ๓. พื้นที่กว้างทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง หรือเกิดความล่าช้า
โอกาส O	อุปสรรค T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการฝึกเข้าอบรมฝึกอาชีพตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ๒. องค์กรอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ๓. บริเวณ สถานที่ขององค์กรกว้างทำให้ง่ายต่อการพัฒนา	๑. ระบบอุปถัมภ์ทำให้การบริหารงานไม่คล่องตัว ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๖ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานธุรการ - ด้านการบริหารงานบุคคล - ด้านการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - ด้านการตรวจสอบภายใน - ด้านกิจการสภา - ด้านการอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - ด้านการประชุม - ด้านงานเลขานุการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานนโยบายและแผนพัฒนา - ด้านงานวิชาการ - ด้านงานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - ด้านงานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานกฎหมายและคดี - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการอำนวยความสะดวก - ด้านการป้องกัน - ด้านการช่วยเหลือฟื้นฟู - ด้านการกู้ภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๖ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานธุรการ - ด้านการบริหารงานบุคคล - ด้านการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - ด้านการตรวจสอบภายใน - ด้านกิจการสภา - ด้านการอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - ด้านการประชุม - ด้านงานเลขานุการ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานนโยบายและแผนพัฒนา - ด้านงานวิชาการ - ด้านงานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - ด้านงานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานกฎหมายและคดี - ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - ด้านการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - ด้านข้อบัญญัติตำบลและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการอำนวยความสะดวก - ด้านการป้องกัน - ด้านการช่วยเหลือฟื้นฟู - ด้านการกู้ภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิชาการการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - ด้านการป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - ด้านวิชาการการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - ด้านการเพาะชำและปุ๋ยชีวภาพ - ด้านการส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ฯ - ด้านวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - ด้านการเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - ด้านการป้องกันและกักสัตว์ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานสวัสดิการสังคม - ด้านการจัดระเบียบชุมชน - ด้านการพัฒนาชุมชน - ด้านการจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - ด้านการกีฬาและสันทนาการ - ด้านงานสวนสาธารณะ - ด้านงานศูนย์เยาวชน - ด้านการสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - ด้านการพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - ด้านการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน - ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานการเงิน - ด้านการรับ – เบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการเก็บรักษาเงิน - ด้านงานงบประมาณ 	<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิชาการการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - ด้านการป้องกันรักษาโรคและศัตรูพืช - ด้านวิชาการการเกษตรและเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์พืช - ด้านการเพาะชำและปุ๋ยชีวภาพ - ด้านการส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ฯ - ด้านวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - ด้านการส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - ด้านการเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - ด้านการป้องกันและกักสัตว์ <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานสวัสดิการสังคม - ด้านการจัดระเบียบชุมชน - ด้านการพัฒนาชุมชน - ด้านการจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - ด้านการกีฬาและสันทนาการ - ด้านงานสวนสาธารณะ - ด้านงานศูนย์เยาวชน - ด้านการสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - ด้านการพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - ด้านการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - ด้านการพัฒนาสตรีและเยาวชน - ด้านการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี <p>๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านงานการเงิน - ด้านการรับ – เบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - ด้านการเก็บรักษาเงิน - ด้านงานงบประมาณ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๖๑)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบัญชี - ด้านการจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - ด้านการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านการบริหารพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง - ด้านการจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านการพัฒนารายได้ - ด้านการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการก่อสร้างและบูรณะถนน - ด้านการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิศวกรรม - ด้านการประเมินราคา - ด้านการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ด้านการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - ด้านการออกแบบ 	<p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบัญชี - ด้านการจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - ด้านการจัดทำงบการเงินและงบทดลอง - ด้านการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - ด้านการบริหารพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง - ด้านการจัดทำทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - ด้านการพัฒนารายได้ - ด้านการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - ด้านการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการก่อสร้างและบูรณะถนน - ด้านการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุม มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านวิศวกรรม - ด้านการประเมินราคา - ด้านการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ด้านการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - ด้านการออกแบบ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปักษ์ใต้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการประสานสาธารณสุขปักษ์ใต้และกิจการประปา - ด้านการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - ด้านการระบายน้ำ - ด้านการจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - ด้านงานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการสำรวจและแผนที่ - ด้านการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง - ด้านการควบคุมทางผังเมือง - ด้านการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกเป็น ๒ งาน ดังนี้</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารทั่วไป - ด้านงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ 	<p>๓.๓ งานประสานสาธารณสุขปักษ์ใต้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่างๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการประสานสาธารณสุขปักษ์ใต้และกิจการประปา - ด้านการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - ด้านการระบายน้ำ - ด้านการจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - ด้านงานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการสำรวจและแผนที่ - ด้านการวางผังเมืองและพัฒนาเมือง - ด้านการควบคุมทางผังเมือง - ด้านการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แยกเป็น ๒ งาน ดังนี้</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านการศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการบริหารทั่วไป - ด้านงานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - ด้านงานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ การในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๑ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง) ๑

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

๔. กองการศึกษา

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๔.๒ ข้าราชการ/พนักงานครู ๓ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

สำหรับการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ

๑.๒ มาตรฐานการทำงานหมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิดดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำงาน ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

*** วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

*** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป และเมื่อนำปริมาณของแต่ละกองมาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่รับผิดชอบงาน ดังตารางดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน)			
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	๑. งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๒	๕
	๒. งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	๓. งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	๕. งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์	-	-	-	-
	๖. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	-	๑	-
กองคลัง	๑. งานการเงิน	๑	๑	-	-
	๒. งานบัญชี	-	-	-	-
	๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	๔. งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
กองช่าง	๑. งานก่อสร้าง	๑	-	-	-
	๒. งานออกแบบและควบคุม	-	-	๑	-
	๓. งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๕
	๔. งานผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษาฯ	๑. งานบริหารการศึกษา	-	-	-	-
	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ	๓	-	๒	-

การกำหนดอัตรากำลังควรพิจารณาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ใหม่พัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

รายละเอียดยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่รองรับ

ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบ สาธารณูปโภค และจัดระบบผังเมืองให้ได้ มาตรฐานและทั่วถึง ๒. พัฒนา ติดตั้งระบบไฟฟ้าแสงสว่างให้ ทั่วถึง ครอบคลุมทั้งตำบล ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง เพิ่มประสิทธิภาพ แหล่งน้ำและพัฒนาการผลิตน้ำประปา	๑. มีถนนที่ได้รับการ ปรับปรุง ก่อสร้างที่ได้ มาตรฐานปีละ ๓ เส้น ๒. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ บริเวณสองข้างถนน ปีละ ๑ โครงการ ๓. พัฒนาแหล่งน้ำและจัดหา แหล่งน้ำเพิ่มขึ้น ปีละ ๒ โครงการ	๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนน และระบบสาธารณูปโภคให้ได้ มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ ประโยชน์ได้ตลอดทั้งปี ๒. พัฒนาระบบ การปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบ สาธารณูปโภคต่างๆ การขยาย เขตไฟฟ้า การติดตั้งไฟฟ้า สาธารณะให้ทั่วถึง ๓. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำ สำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภคโดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่ มีอยู่เดิมให้ใช้ประโยชน์ได้อย่าง คุ้มค่า และจัดหาแหล่งน้ำใหม่ ตามความเหมาะสม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ/ - จพง.พัสดุ/ - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการและ อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ สร้างจิตสำนึกในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย	๑. จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึก และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปีละ ๒ โครงการ ๒. จัดกิจกรรม ประชาสัมพันธ์และคัดแยก ขยะ ปีละ ๑ โครงการ	๑. สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติให้มีการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา สิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมกิจกรรมคัดแยกขยะ มูลฝอย	- พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ

รายละเอียดยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่รองรับ

ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การวางแผนการส่งเสริม การลงทุน พาณิชย กรรม เศรษฐกิจ พอเพียงและการ ท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาตามแนว เศรษฐกิจพอเพียง เพื่อลดรายจ่ายและเพิ่ม รายได้ของคนในชุมชน ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ส่งเสริมการดำเนินชีวิต แบบเศรษฐกิจพอเพียงให้กับ ประชาชนในตำบล ปีละ ๓ โครงการ ๑. จัดหน่วยจัดเก็บรายได้ เคลื่อนที่ตามศาลาหมู่บ้าน ทุกหมู่บ้าน และจัดทำแผนที่ภาษี	๑. ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๑. ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรม การจัดเก็บรายได้เคลื่อนที่เพื่อ บริหารประชาชนให้ครอบคลุมทุก หมู่บ้าน รวมทั้งจัดทำแผนที่ภาษี	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองคลัง - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน/บัญชี
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนากระบวนการ บริหารจัดการที่ดีใน องค์กรและการมีส่วน ร่วมของประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเมืองและการ บริหารจัดการ	๑. การบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักการ บริหารบ้านเมืองที่ดีภายใต้ระบอบ ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ๒. การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและ จริยธรรม ๓. การเพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความ พร้อมของอาคารเพื่อรับรองการบริการ ประชาชน	๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชน ปีละ ๑ โครงการ ๒. บุคลากรได้รับการพัฒนา ทักษะ ความรู้อย่างต่อเนื่อง ๓. ปรับปรุงอาคารสถานที่	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการ ปกครองระบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน ทุกด้านโดยเปิดโอกาสให้ประชาชน ได้แสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งได้เปิด โอกาสให้ประชาชนได้ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของ อปท. ๒. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรโดย การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่อความ ต้องการของประชาชน เน้นการ ทำงานเป็นทีม ๓. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการ ปรับปรุงสถานที่ทำงานเพื่อรองรับ การบริการประชาชน	- พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักทรัพยากรฯ

รายละเอียดยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่รองรับ

ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ เสริมคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	๑. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานด้านกีฬาและนันทนาการ ๓. ส่งเสริม อนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. พัฒนาและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมแก่เด็กก่อนวัยเรียน ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแล รักษา สุขภาพกายใจ การป้องกันโรคแบบเชิงรุก	๑. มีการสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม สงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการ ปีละ ๕ โครงการ ๒. สนับสนุนงานด้านกีฬาและนันทนาการในพื้นที่ ๓. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรม ๔. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาศักยภาพทางความคิด สติปัญญา ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการดูแล รักษา สุขภาพกายใจ การป้องกันโรคแบบเชิงรุก	๑. ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและคนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีรวมทั้งได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชนให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี ๓. ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม ๔. ส่งเสริมกิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้ให้แก่เด็ก ๕. ส่งเสริมกิจกรรมการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่	- ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - ผอ.กองการศึกษา - ครู ,ครูผู้ช่วย - พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ

รายละเอียดยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่รองรับ

ยุทธศาสตร์จังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.ในเขตจังหวัด	ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดผลผลิต/โครงการ	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่และ ประชาชนมีคุณภาพชีวิต ที่ดี	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการ เสริมคุณภาพชีวิต	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน คุณภาพชีวิตและสังคม	๖. การพัฒนาด้านการมีส่วนร่วม และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๗. การเสริมสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาเพื่อ การพัฒนาเด็ก ๘. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สิน ๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๑๐. สนับสนุนหน่วยงาน องค์กรชุมชนใน การดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๖. จัดกิจกรรมส่งเสริมการ สร้างความเข้มแข็งและความ สามัคคีของประชาชนใน ตำบล ๗. จัดกิจกรรมเสริมสร้าง พื้นฐานทางด้านการศึกษา ๘. มีการสนับสนุนงานด้าน การบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มขึ้น ๙. จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ ป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติดที่ดำเนินการสนับสนุน หน่วยงานอื่น ๑๐. อดหนุนงานประเพณี ท้องถิ่น ค่ายศิลปะ และงาน อื่นๆ ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	๖. ส่งเสริมการสร้างความ เข้มแข็งและความสามัคคีของ ประชาชนในตำบล ๗. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ๘. สนับสนุนกิจกรรมสร้าง ระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนใน ตำบล ๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ และ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความ สามัคคีให้เกิดในพื้นที่ ๑๐. ส่งเสริมขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น และเสริมสร้าง ความคิดสร้างสรรค์	- พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ - ปลัด อบต. - จพง.ป้องกันฯ - ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานส่วนตำบล ทุกระดับ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

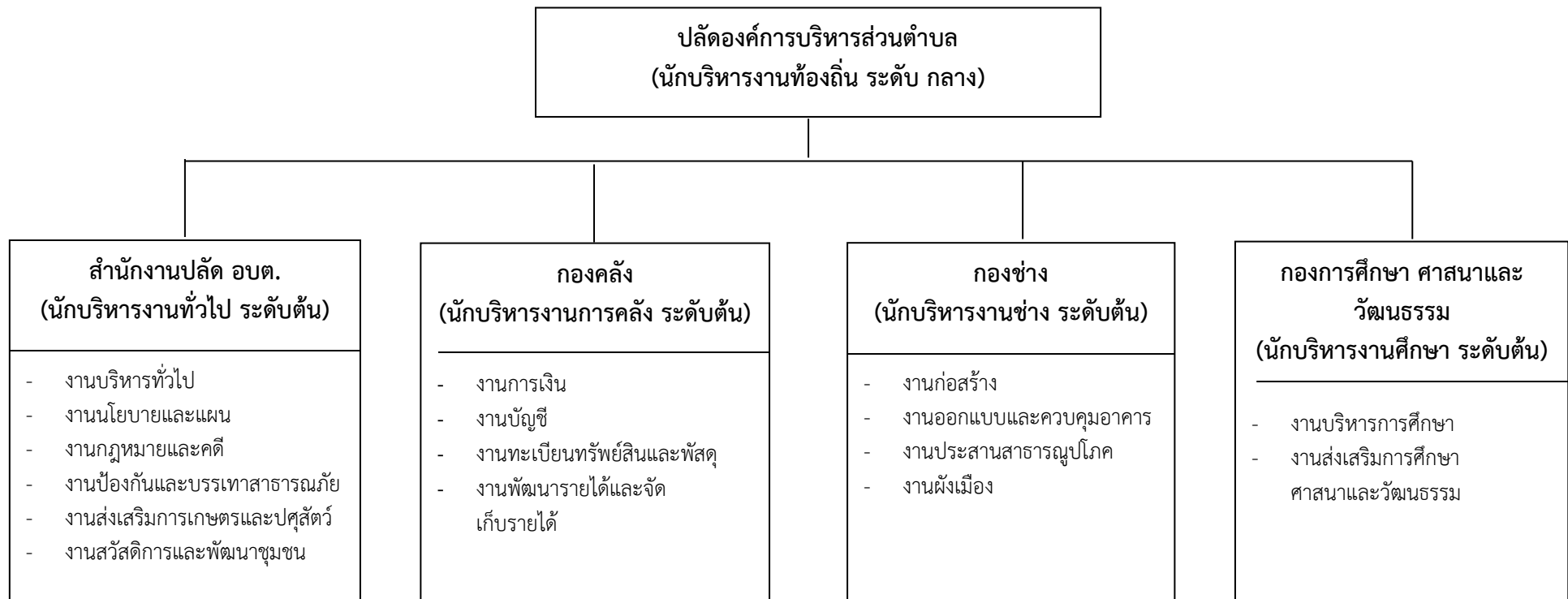
จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนาที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีอยู่เป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ภารกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวาระเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กลาง
สำนักงานปลัด (๑๑)								
๒. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖. นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
๙. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบกรอบ
พนักงานจ้าง								
๑๐. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

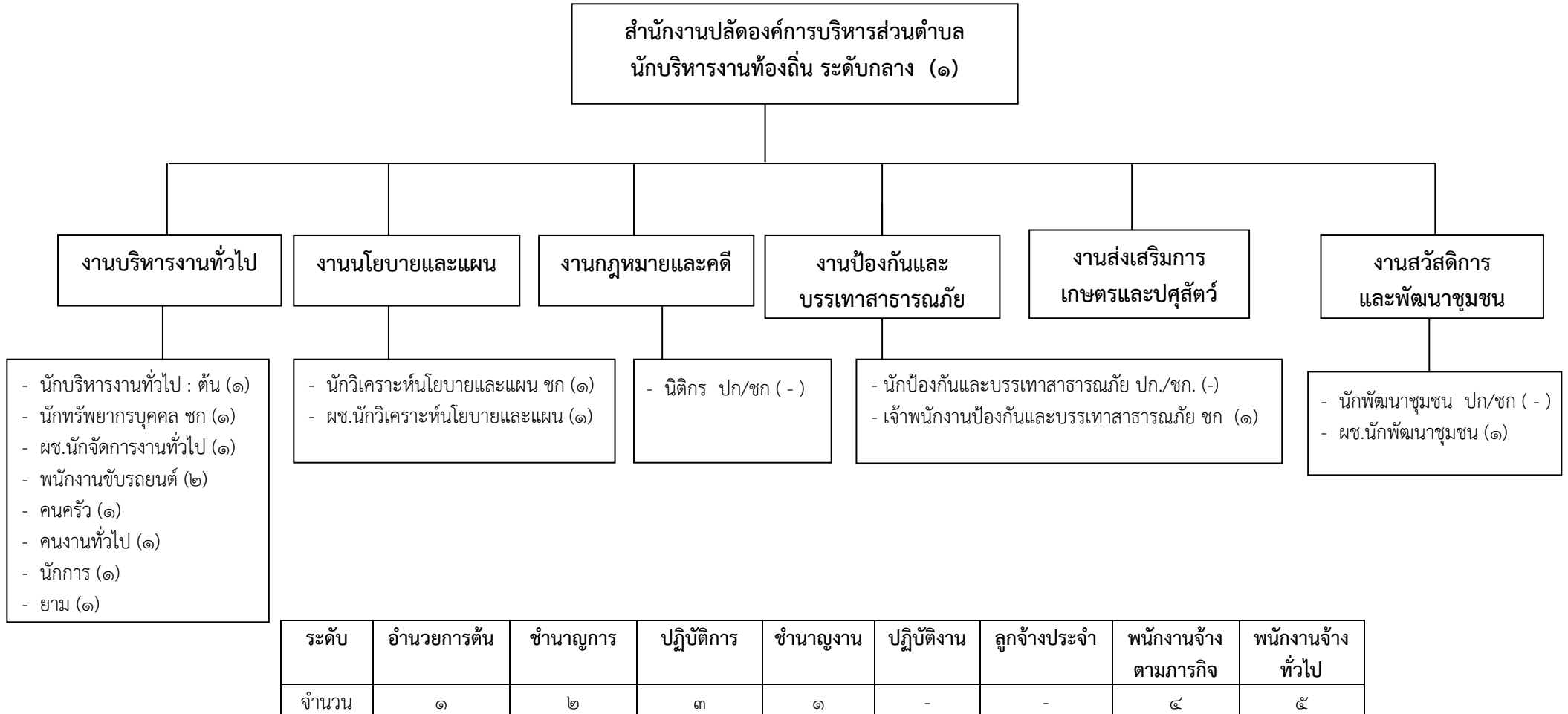
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
๑๙. นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๒๐. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
๒๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.
ลูกจ้างประจำ								
๒๔. เจ้าพนักงานการเงิน/บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
๒๗. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
๒๘. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
๓๑. ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๓. พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๓๔. นักบริหารงานศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๖. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(คศ.๑)
๓๗. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(คศ.๑)
๓๘. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ครูผู้ช่วย)
๓๙. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๗	๔๓	๔๓	๔๓	+๗	-	-	
					-๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

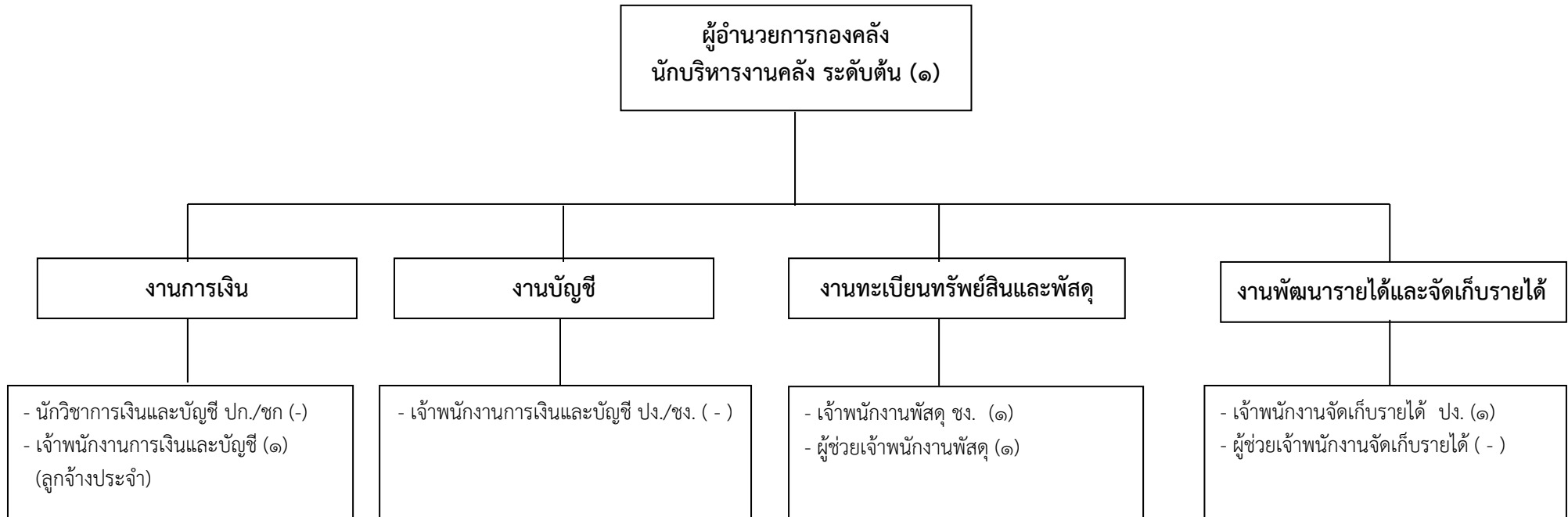
โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

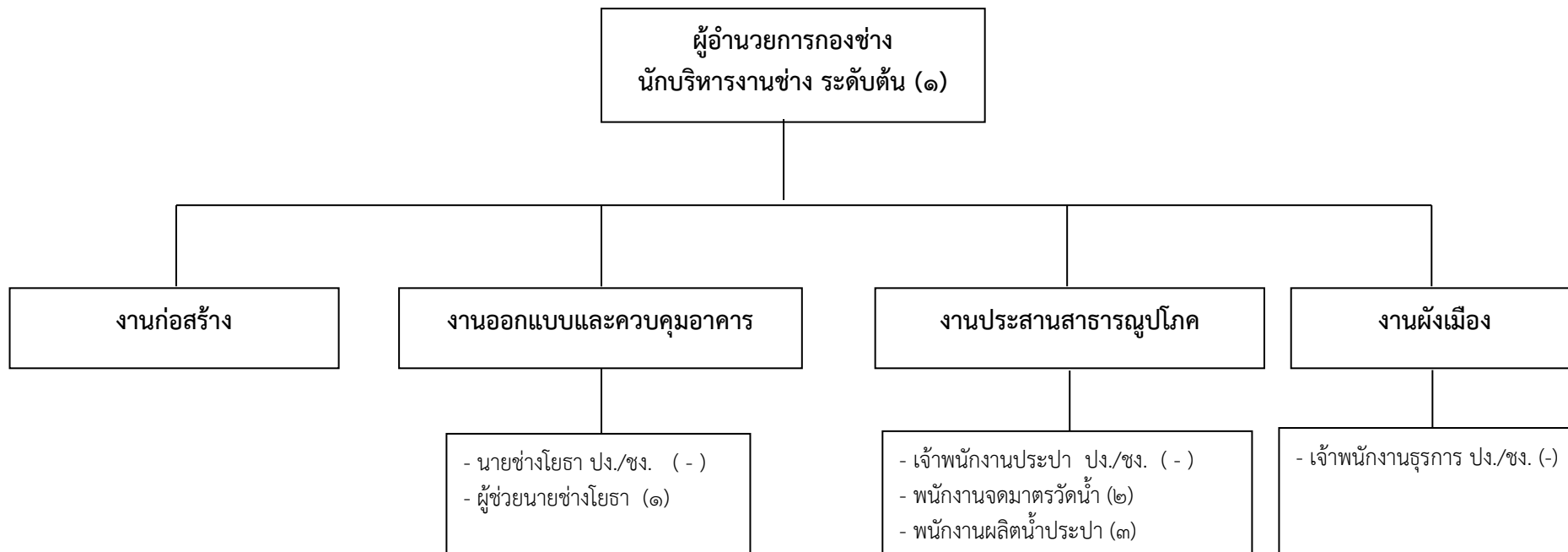


โครงสร้างองค์กร



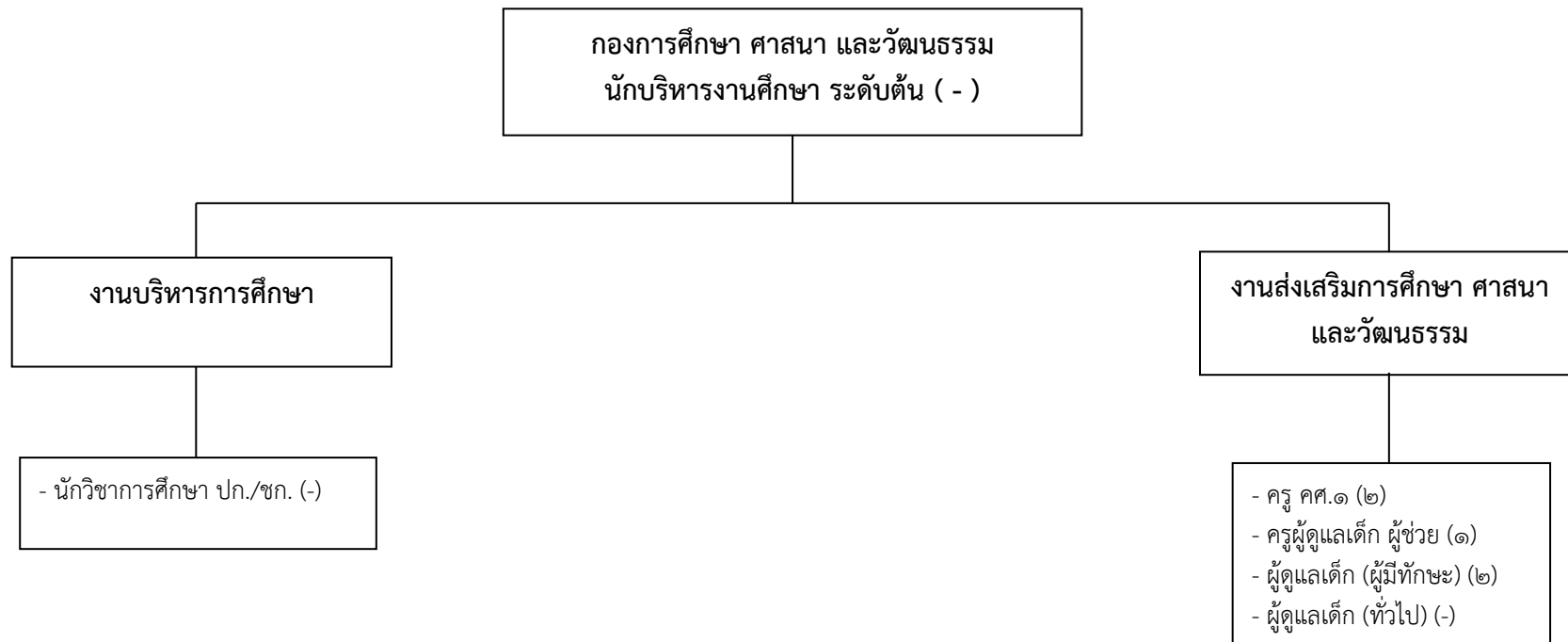
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	๑	๒	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลไร่มะพร้าวพัฒนา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐคือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดย

บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

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

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

ภาคผนวก

