



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

อำเภอสามพราณ จังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ได้กำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดนครปฐม) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ในโอกาสต่อไปอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม

.....

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทําอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรือ งานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณี

ของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังทำงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดเทียบกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยอดตำแหน่งใน

ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และในส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดนสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ห้อตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้อาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลรายงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงร่วมกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแก้ว สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนครชัยศรี กศน.อำเภอนครชัยศรี ฯลฯ ได้จัดเวทีประชาคมเพื่อให้มีการระดมความคิดเห็นจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สะท้อนถึงสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลมาประกอบพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว ในระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๕๖๐ โดยกำหนดประเด็นและจัดหมวดหมู่ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๗ ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านการเมืองการบริหาร โดยมีการระดมความคิดเห็น นำเสนอสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ไม่มีสัญญาณไฟจราจรและเครื่องหมายบังคับจราจรบริเวณที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ทำให้เกิดอุบัติเหตุในการใช้รถใช้ถนน

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ยาเสพติดให้โทษที่แพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่นและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน เกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ความอยากระบาย ครอบครัวยากจน เพื่อชดเชยเพราะต้องการที่จะทำงานให้ได้มากขึ้น
- การรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองและปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น คนพิการ ผู้สูงอายุไม่ได้รับความใส่ใจจากครอบครัว เด็กถูกทอดทิ้ง
- ด้านการนันทนาการและกิจกรรมกีฬา
- การระบาดของโรคติดต่อ เนื่องจากพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย แมลงวัน สุนัข ซึ่งก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สื่อการเรียนการสอนไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- อุปกรณ์เครื่องเล่นไม่มีประสิทธิภาพซึ่งทำให้เกิดอันตรายได้

๔. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- น้ำในแม่น้ำ และลำคลองเน่าเสีย สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ
- ความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษทางสิ่งแวดล้อมประเภทต่าง ๆ อันเกิดจากน้ำมือมนุษย์เป็นสำคัญ
- ขาดจิตสำนึกในการร่วมกัน ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ปัญหาเศรษฐกิจ

- กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญของการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้
- การขาดเงินทุน และแหล่งเงินทุนมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการของกลุ่ม

๖. ปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง
- ขาดการบริหารจัดการที่ดี

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า และผิดพลาดบ่อย
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างปรับปรุงศาลาพักผ่อนผู้โดยสาร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนสาธารณะในเขตพื้นที่ อบต.

๔. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

๗. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

- ทำคั่นกันน้ำและประตูน้ำป้องกันน้ำท่วม
- ให้มีการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ความมั่นคง
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

“พัฒนาเป็นศูนย์อุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำ ศูนย์กลางการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานโลกและศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชีย”

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดกลางตอนล่าง ๑ (กาญจนบุรี จนครปฐม จราชบุรี จสุพรรณบุรี)

“ศูนย์กลางสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและบริการเพื่อสุขภาพครบวงจร การท่องเที่ยวหลากหลายเชื่อมโยงภายใต้อารยธรรมทวารวดี การค้าและการลงทุนระดับสากลที่มีความสามารถในการแข่งขัน และการค้าผ่านแดนสู่เอเชีย”

๔. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม

“เมืองเกษตรและอุตสาหกรรมปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศูนย์กลางการศึกษา และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑. พัฒนาการจัดการห่วงโซ่คุณค่าสินค้าเกษตร อาหารปลอดภัย และส่งเสริมอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
๒. ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงทางสังคม ยกระดับคุณภาพการศึกษา และบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๕.๒.๑ วิสัยทัศน์

“คมนาคมปลอดภัย ภูมิต้านทาน ใฝ่ใจการศึกษา สินค้าเกษตร เขตอุตสาหกรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเชิงสร้างสรรค์”

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การด้านเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการที่ดี
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๕.๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ก่อสร้างและพัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ ให้มีคุณภาพที่ดีได้มาตรฐาน
๒. ชุมชนมีศักยภาพ สังคมมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีอาชีพและรายได้สำหรับการยังชีพ
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบริหารจัดการที่ดี ปราศจากมลพิษ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. สังคมมีความสงบเรียบร้อยและมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินพร้อมทั้งมีการบรรเทา สาธารณภัยและอุบัติเหตุ

๕.๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๒.๔.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการ
- ๒.๔.๒ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้เข้าร่วมโครงการ
- ๒.๔.๓ จำนวนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น (ถนน)

๕.๒.๕ ค่าเป้าหมาย

หมายถึง เป้าหมายในเชิงผลลัพธ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการให้เกิดขึ้น โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสม และแสดงถึงจุดเน้นหรือสิ่งที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจน

๕.๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ สาธารณูปโภค ให้ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ในการมีส่วนร่วมในการเมือง การปกครอง
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. พัฒนาระบบการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยแบบบูรณาการทุกภาคส่วน

พันธกิจ

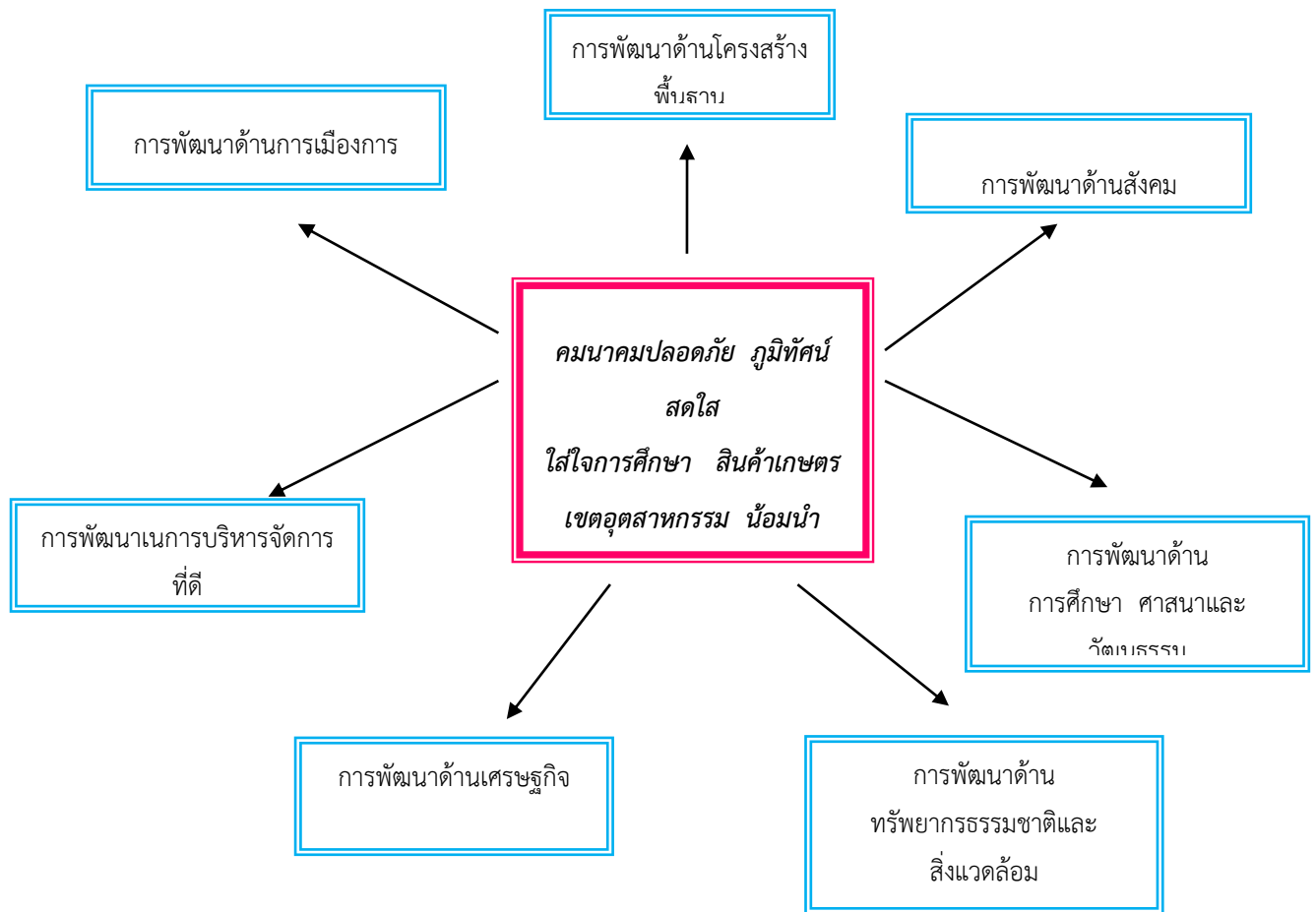
๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจในอนาคต
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ในการมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครอง
๓. เพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ	๑.ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ ๔.พัฒนาระบบแหล่งน้ำให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ ของประชาชน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านสังคม	๑.ส่งเสริมความเข้มแข็งและความสมานฉันท์ในชุมชน ๒.ส่งเสริมสนับสนุนกิจการสาธารณสุข ๓.ควบคุม ป้องกันปัญหายาเสพติด ๔.ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ ๕.จัดระบบการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน ๖.ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ๒.อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วันสำคัญทางศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.สนับสนุนการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และงานรัฐพิธี
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.จัดระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้มีประสิทธิภาพ ๒.บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง และแหล่งน้ำต่าง ๆ ๓.ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนและกลุ่มเกษตรกร
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑.การบริหารจัดการที่ดีในองค์กร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร	๑.พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ ๒.พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ๓.จัดหาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีหมู่บ้าน จำนวน ๓ หมู่บ้าน โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านทั้ง ๓ หมู่บ้าน (น้ำอุปโภค บริโภคมีเพียงพอ)

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีโรงงานอุตสาหกรรมและบ้านจัดสรรจำนวนมาก
๒. พื้นที่ราบลุ่มมักเกิดปัญหาน้ำท่วม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ถนนหนทางมีจำนวนจำกัดเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบจำกัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นขนาดกลางมีงบประมาณจำนวนจำกัด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ประชากรในพื้นที่มีการศึกษาในระดับที่สูง
๒. พื้นที่อยู่ในเขตปริมณฑล มีการคมนาคมสะดวกสบาย

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เป็นแหล่งชุมชนและโรงงานอุตสาหกรรมทำให้มีประชากรแฝง
๒. มักมีปัญหาอาชญากรรมและปัญหายาเสพติด
๓. การจราจรติดขัด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. อยู่ใกล้สถานรักษาพยาบาล มีการคมนาคมที่สะดวก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชากรแฝงส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวตามโรงงานอุตสาหกรรม

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง
๒. มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา ๑ แห่ง
๓. มีศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ๑ แห่ง
๔. มีวัด ๑ แห่ง (สำนักสงฆ์)
๕. มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น ประเพณีสงกรานต์ แห่เทียนพรรษา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ไม่มีสถานที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นของตนเอง
๒. สถานศึกษาระดับประถมศึกษาไม่ได้อยู่ในสังกัดของ อบต. (อบต.ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณได้)
๓. เป็นเพียงสำนักสงฆ์ไม่มีพระอุโบสถ
๔. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้านวัฒนธรรมส่วนมากเป็นผู้สูงอายุ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. สามารถให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีสถานที่ที่เป็นของตนเอง
๒. โรงเรียนระดับประถมศึกษาไม่อยู่ในสังกัดของ อบท.

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาลำปางจังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ปัญหายาเสพติด เช่น ยาเสพติด น้ำเค็ม อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. การคมนาคมรวดเร็ว สาธารณูปโภคเพียงพอ
๒. เป็นแหล่งผลิตผลทางการเกษตรที่ได้ผลดีและอยู่ใกล้ตลาด
๓. มีการ
๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ปัญหาการจราจรหนาแน่นและติดขัด
๒. พื้นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมพืชผลทางการเกษตร
๓. เป็นชุมชนเมืองต่างคนต่างอยู่มีประชากรแฝงจำนวนมาก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. เทคโนโลยีมีความทันสมัย ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในเวลารวดเร็ว

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖. ด้านการเมือง

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้ว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางแก้วค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการบริหารงานโดยยึด
๒. บริหารโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่
บุคลากรมีการศึกษา มี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น
๒. ประชาชนไม่สนใจในเรื่องการเมืองการปกครองท้องถิ่น
๓. ประชาชนมองประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งท้องถิ่น
๒. จะทำให้การบริหารงานของท้องถิ่นมี
๓. จะทำให้นักการเมืองมองประโยชน์ในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๒. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านงานโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๓(๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
๓. ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองและดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๔. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๑))
๖. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๗. ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเห็นสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

- มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร
๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ด้านสาธารณสุขและอนามัย

๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มสตรี
๓. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง จำนวน ๗ อัตรา เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

จากข้อ ๕ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานบุคคล	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานบุคคล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	
๔. ส่วนสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖ ๑	๒๕๖ ๒	๒๕๖๓	๒๕๖ ๑	๒๕๖ ๒	๒๕๖ ๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๗	๔๘	๔๘	๔๘	+๑	-	-	

๘.โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (อบต.ขนาดกลาง)

จากข้อ ๕ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีการกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานบุคคล	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริหารงานบุคคล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน - งานการเงิน - งานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๒ ฝ่ายก่อสร้าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมือง	
๔.ส่วนสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๔.กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานนโยบายและแผน</u>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสธ.เปิดสอบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	-	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานบุคคล								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักงานปลัด	๒๐	๑๘	๒๐	๒๐	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงิน								
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตั้งแต่วันที่ ๑๖ มี.ค.๒๕๕๘
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอให้ กสธ.เปิดสอบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

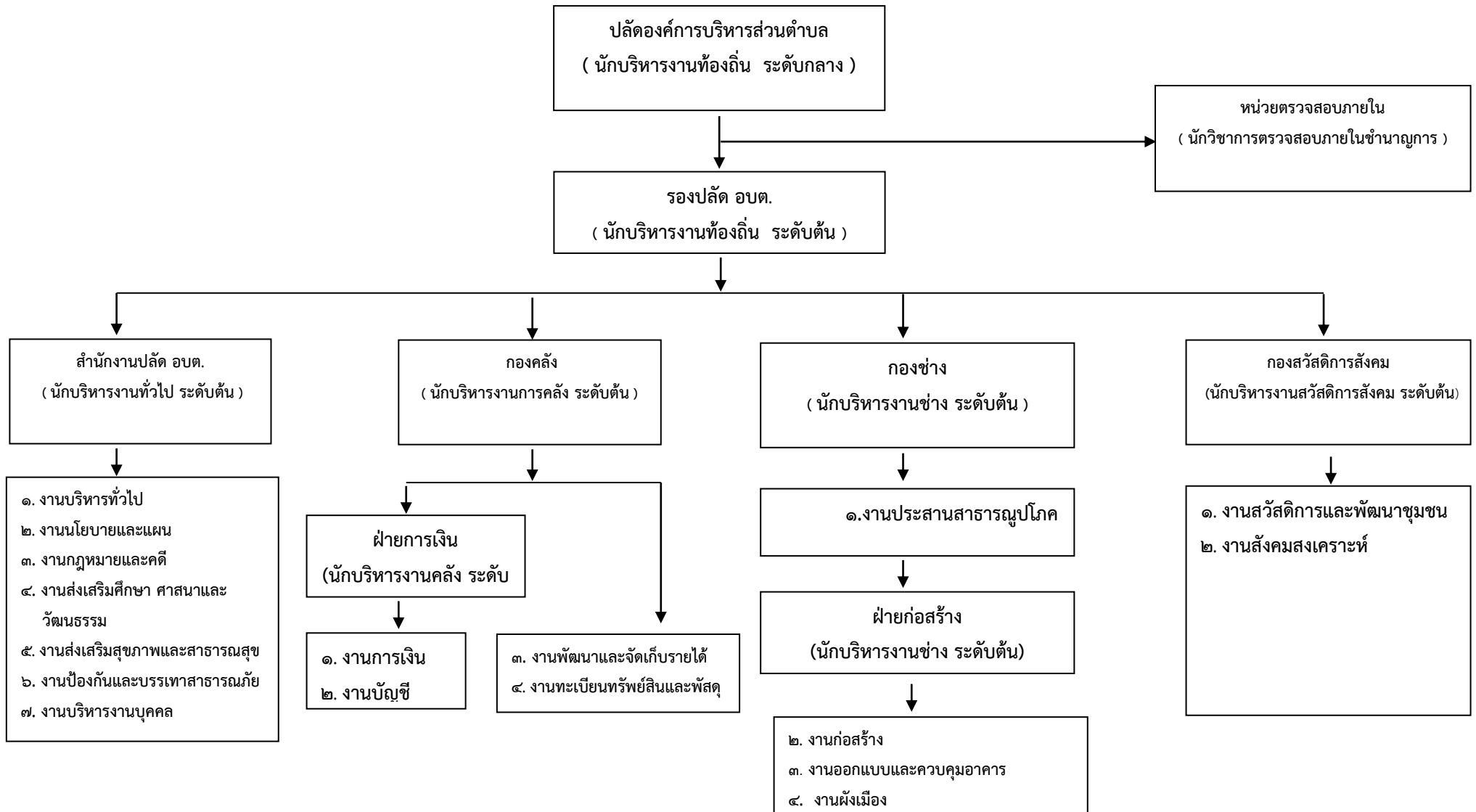
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุนานาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๑๑	๙	๑๐	๑๑	-	-	+๑	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑	กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๕	๑๔	๑๔	๑๕	-	-	+๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสวัสดิการสังคม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๗	๕๐	๕๒	-	-	+๒	

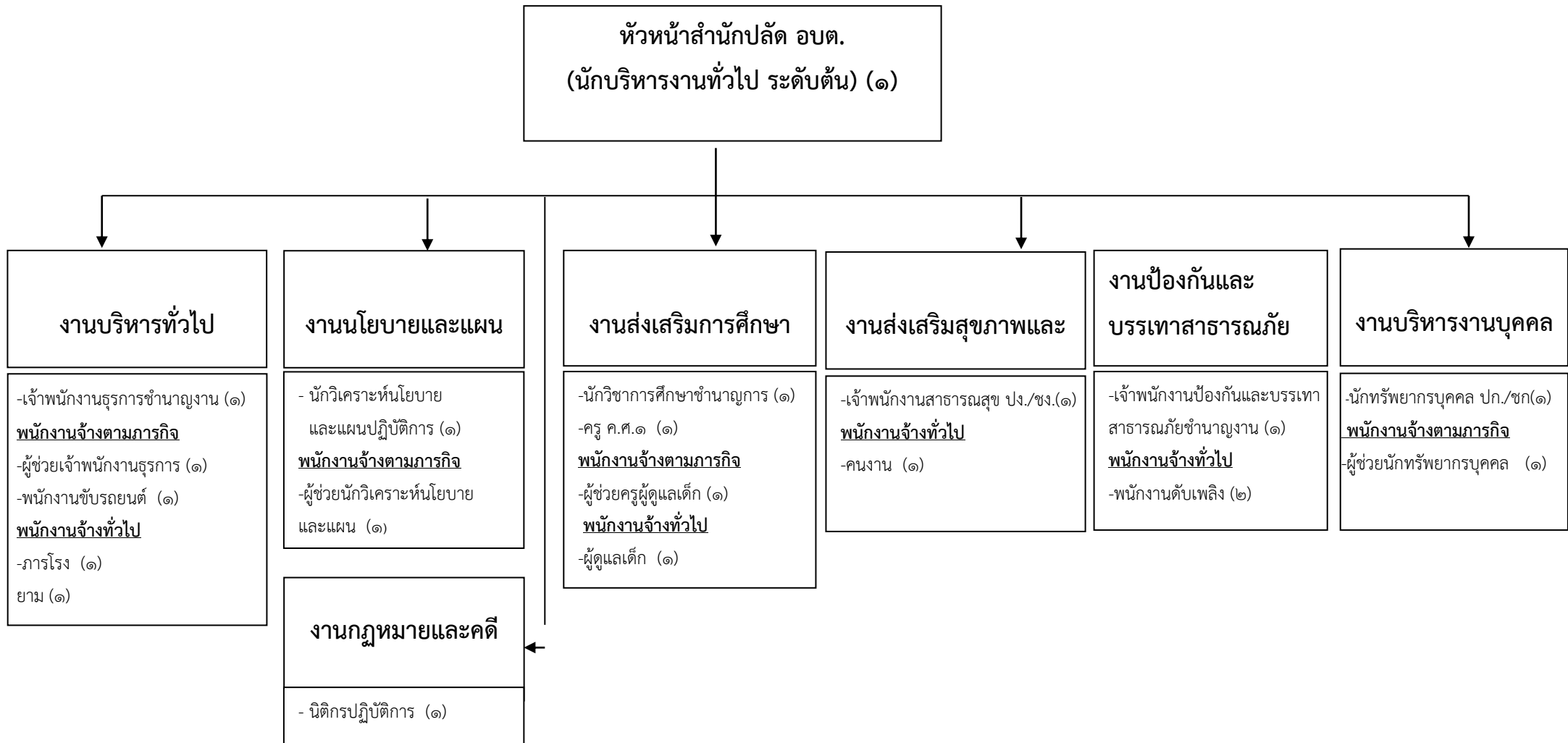
การค่าใช้จ่าย

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (โครงสร้างใหม่)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

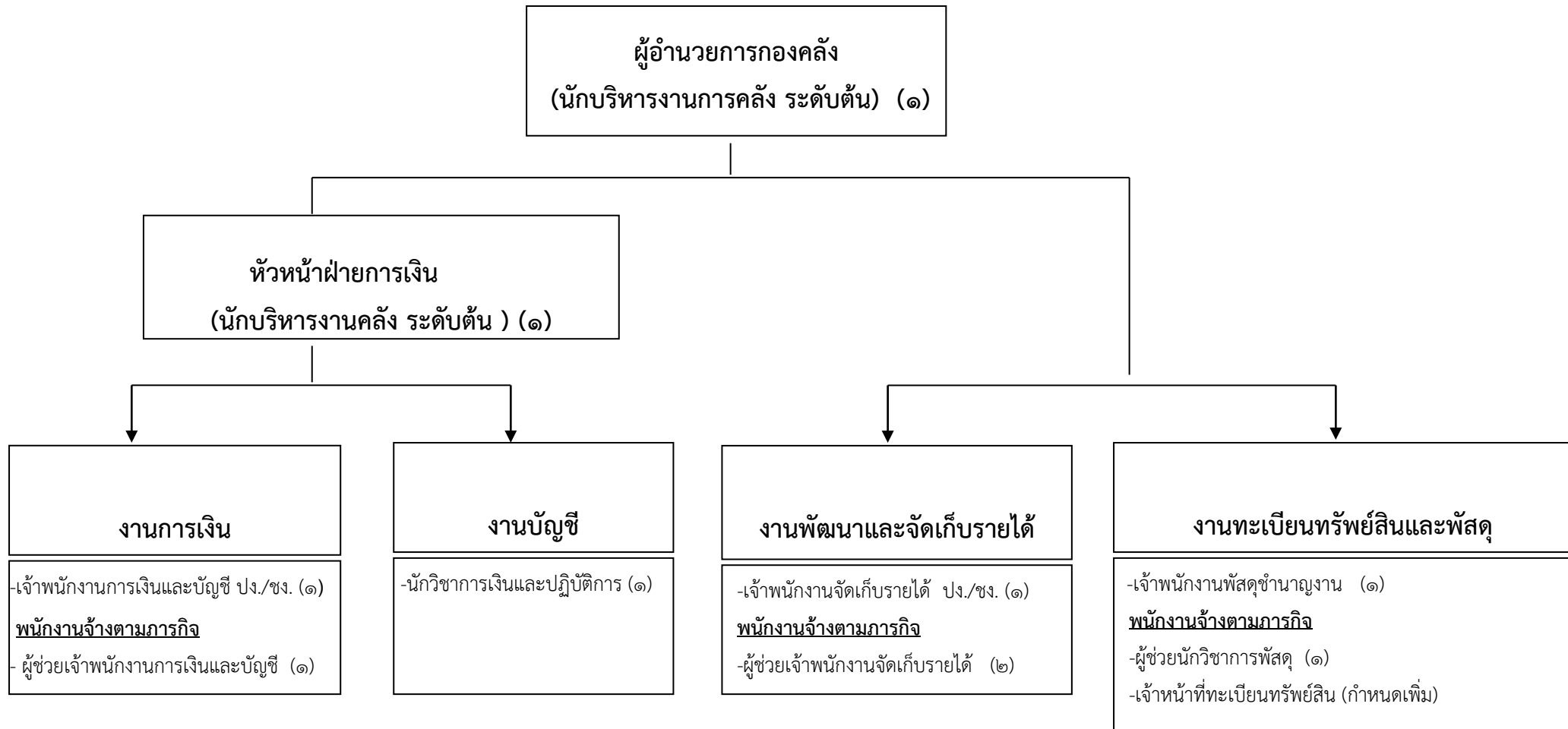


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



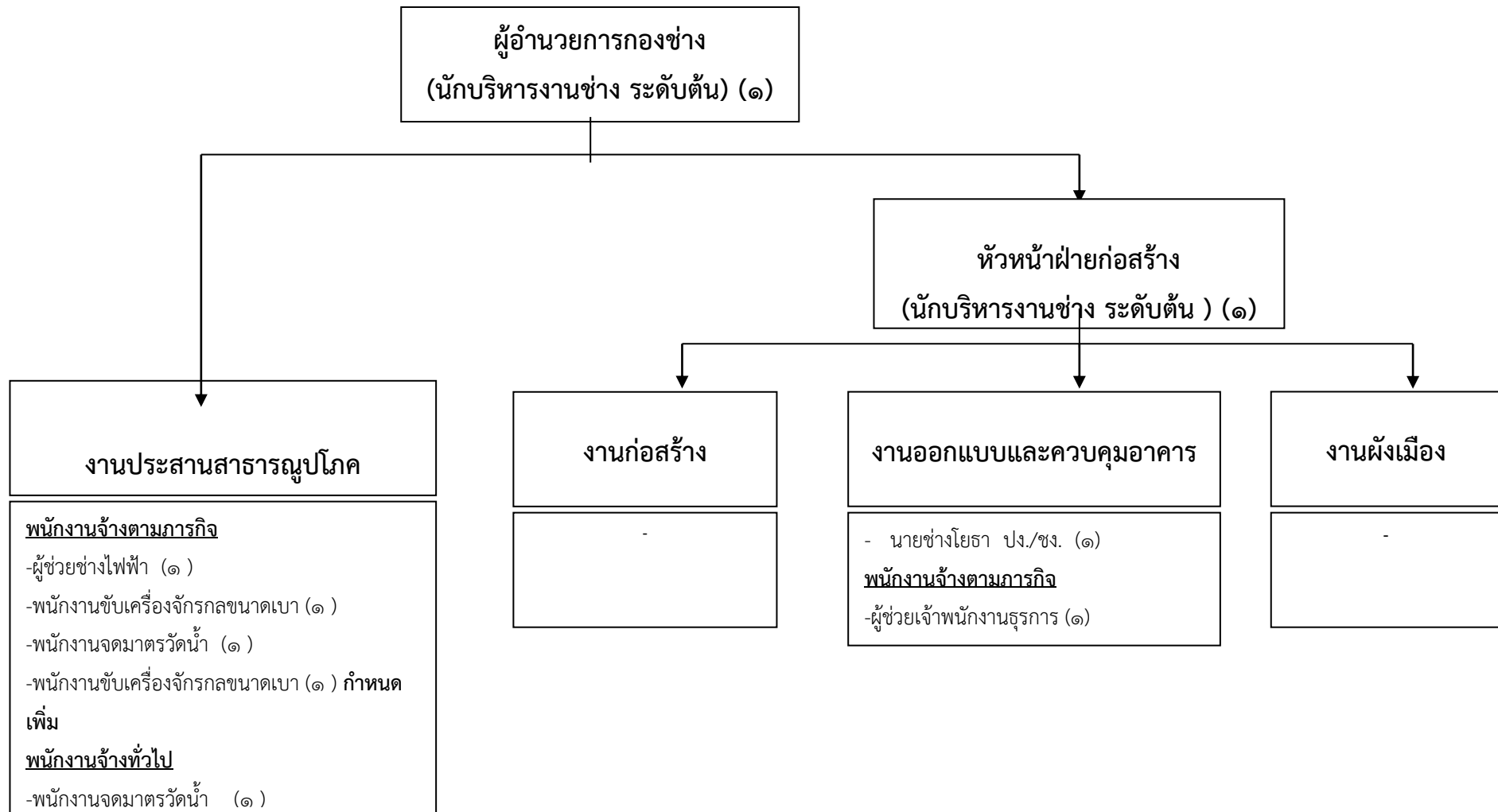
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ครู ค.ศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อว.	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน(คน)	๑	-	๒	-	๒	๑	๑	-	-	๑	-	-	๘	๑	-	๑๑	๒๐

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



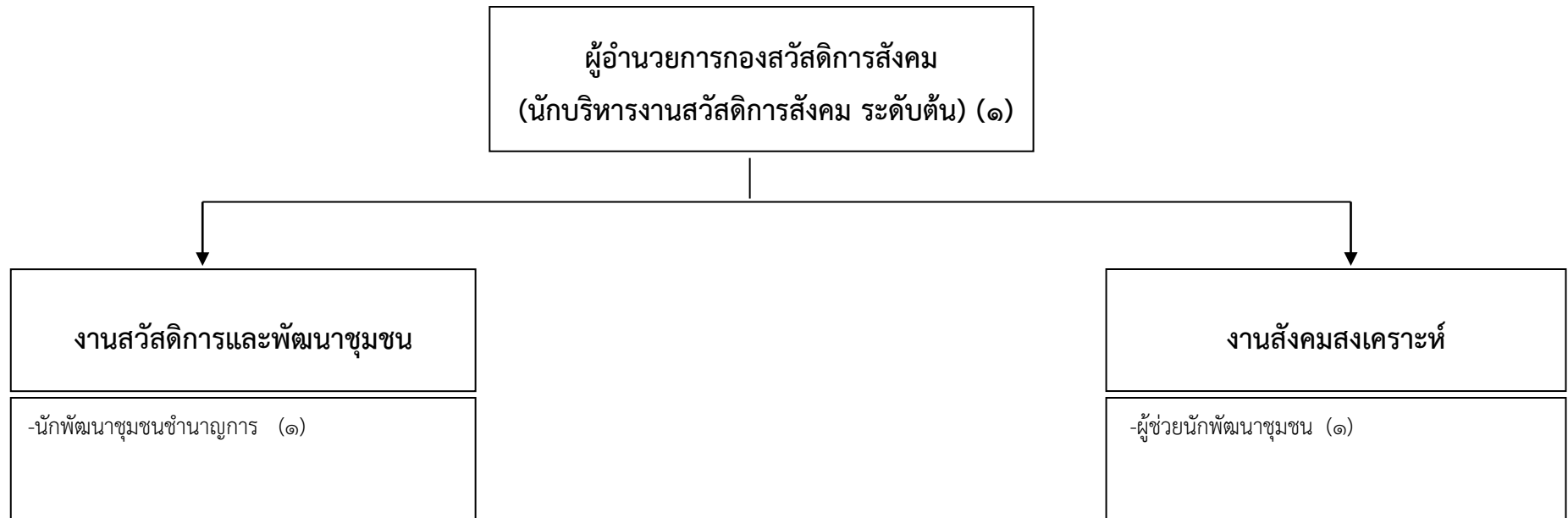
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อว.	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน(คน)	๒	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๖	-	๕	๑๑

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง./ชง.	ปง.	ชง.	อว.	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน(คน)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๑๓	๑๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ./ชง.	ปจ.	ชง.	อว.	ปก./ชก.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน(คน)	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัด												
๑	นางนุสรณ์ ไพรวรรณ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาบริหารรัฐกิจ	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๘,๘๘๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นายสมบัติ ไชยศิริพันธ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นายยุทธนา วรรมเวทียุทธ	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางสาวพรณภัส ขยันหา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวธนพร ลิขิตวัฒนเศรษฐ	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๖	นางสาวศรัณยา พิทักษ์ภกร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสื่อสารมวลชน	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ข.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ข.ก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๗	นางสาวอารีรัตน์ จารุเสน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษ	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๑๘-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ข.ก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	
๘	นางสาวณัฐนันท์ พิทักษ์ภกร	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ สาขาการเงินการธนาคาร	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๑๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ข.ง.	๒๖๘,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	
๙	- ว่าง -	-	๑๘-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๑๘-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ป.ง./ข.ง.	๒๘๗,๘๐๐	-	-	
๑๐	นายณรงค์ กล้าเสือ	ปริญญาตรี ศาสนุศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ข.ง.	๑๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	ข.ง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นางพรศรีณีย์ สมไทย	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๗๓-๒-๐๑๘๒	ครู	ค.ศ.๑	๗๓-๒-๐๑๘๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๖,๔๐๐ (๑๙,๗๐๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	น.ส.เสาวลักษณ์ ถาวรสวัสดิ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร บุคคล	-	๒๒๕,๘๔๐ (๑๘,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๑๓	น.ส.กนกนาถ ดันสงวน	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการตลาด)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	๒๑๘,๔๘๐ (๑๘,๒๔๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายสุทธิชัย จันทะริยสุข	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายพงษ์ศักดิ์ ดันสงวน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	-	
๑๖	น.ส.นงลักษณ์ อินทร์ประดับ	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นางนวลจิตร มินชาติ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	น.ส.สุวรรณี ดันสงวน	ม. ๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นายอุเทน สีทับทิม	ปวส. ช่างอุตสาหกรรม สาขาเทคนิคคอมพิวเตอร์	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายมารุตพงษ์ อรุณรัตน์	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายโสภณ ดันลิ้มสุน	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายชัชวาลย์ ดันลิ้มสุน	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๓	นายธนพนธ์ พินิจทรัพย์สิน	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและ พัฒนาสังคม	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๑,๖๔๐ (๓๐,๙๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๔	นางอัปสรชัย ไม้จันทร์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	ต้น	๑๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๕	นางสาวณัฐภาณุไชย สุบุตรรักษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	๑๘-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๑๘-๓-๐๔-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๒๖	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ชง./ปง.	๑๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ชง./ปง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง เดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	นางสาวพรินทร์นุช ตันสงวน	ปวส. บริหารธุรกิจ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑๘-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๑๘-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๘๐,๕๕๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	
๒๘	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ขง./ปจ.	๑๘-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ขง./ปจ.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๙	น.ส.ธนสิริ นิยมวิชัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ พัสดุ	-	๒๒๓,๖๘๐ (๑๘,๖๕๐x๑๒)	-	-	
๓๐	น.ส.นภิกค์ ตันสงวน	ปวช. บริหารธุรกิจ สาขาการขาย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๓๑	น.ส.สุพรรณณี คร้ามสมบูรณ์	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๑๖๐ (๑๑,๙๓๐x๑๒)	-	-	
๓๒	น.ส.โกศลฤดา ธงแก้ว	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	
๓๓	-ว่าง-	ปวช.	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน	-	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
กองช่าง												
๓๔	-ว่าง-	-	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
ฝ่ายก่อสร้าง												
๓๕	นายอนุพงษ์ นามเกษ	ปริญญาตรี ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการงานก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๙,๖๕๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๖	นายธีรพล รินทะไชย	ปวส.ก่อสร้าง	๑๘-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๘-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐ x๑๒)	-	-	
๓๗	นายชลวุฒิ ปานเจริญ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๓,๘๕๐ (๑๒,๘๕๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายสุรพล บุญประกอบ	ม.๖	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๖๕,๒๘๐ (๑๓,๖๙๐x๑๒)	-	-	
๓๙	-ว่าง-	ปวช.	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	กำหนดใหม่
๔๐	น.ส.สุวรรณา ป้องแก้ว	ม.๓	-	พนักงานจดมาตร วัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตร วัดน้ำ	-	๑๕๓,๒๘๐ (๑๑,๙๕๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๑	นายชัยวัฒน์ ต้นสงวน	ปวช. ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๘,๔๕๐ (๗,๘๗๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นางสาวสิริวรรณ ต้นสงวน	ปวช. บริหารธุรกิจ สาขาการขาย	-	พนักงานจตมาตร วัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตร วัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๓	นายสมจินต์ เอี้ยวเจริญ	ปวช. ช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างกลโรงงาน	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๔	นายวิรัชพร เอี้ยวเจริญ	ป.๖	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๕	นายวีรวัฒน์ อ่อนนาคคล้าย	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๖	นายสุพรัตน์ ศรีทองกุล	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๗	นายศรีโพธิ์ บุญเกษม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๘	นายพิสุทธิ บัวสมบูรณ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๔๙	นางสาวอินย์ชนก มีทรวงกุล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๐	นางสาวอ้อย แก้วทองดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๒๐ x๑๒)	-	-	
๕๑	น.ส.อนิษฐา แสงทิพย์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐)x๑๒)	-	-	
๕๒	นายสมภาพ เล้าเจริญ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ขก.	๑๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ขก.	๓๒๗,๗๒๐ (๒๗,๔๘๐ x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นให้ก้าวทัน Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า

ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์

ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม

การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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
