



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่จำเป็น เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราในการปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการกำหนดกรอบของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความเห็นชอบ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายสมชาย ตันมาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการที่จำเป็น เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ การกำหนดการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ จะเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตลอดจนใช้ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนากำลังคน และเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต่อไป

งานกาณ์เจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๒๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ที่ ๑๕๐/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

ให้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา แผนพัฒนาอำเภอรสาธิต แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ รายละเอียดดังนี้

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยกรอบแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วย ลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มี ต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหาร จัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาคความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนา ไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการ การสร้าง ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์และ การบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและ สร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการ ยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิต และบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่ง อาหาร คุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกย่องการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่อุตสาหกรรมและพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับ นานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบัน ครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคม

สูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจาย บทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาด

ที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
 ๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
 ๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๓.๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง (ฉะเชิงเทรา,ปราจีนบุรี, สระแก้ว,นครนายกและสมุทรปราการ)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนกลาง “ศูนย์กลางการค้าการลงทุนแห่งอินโดจีน ฐานการผลิตอุตสาหกรรมก้าวหน้าระดับประเทศ แหล่งผลิตสินค้าเกษตรมาตรฐานสากล เส้นทางท่องเที่ยวธรรมชาติและวัฒนธรรม”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนภาคตะวันออกของ อินโดจีนและรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวสินค้า และบริการให้ได้มาตรฐานโดยคำนึงถึงชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. พัฒนาปัจจัยการผลิตและระบบโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ (ZONNING) เพื่อให้สินค้าเกษตรได้มาตรฐานสากล เชื่อมโยงตลาดรองรับการค้าเสรี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. พัฒนาเทคโนโลยี ยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการลงทุน เพื่อบริการเติบโตทางอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๒) แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิสัยทัศน์จังหวัดฉะเชิงเทรา “ฉะเชิงเทรา เชื่อม EEC สู่มěองที่อยู่อาศัยชั้นดี” ภายใต้การพัฒนาแบบจำแนกเชิงพื้นที่ “อุตสาหกรรมสีเขียว ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมแหล่งผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย สังคมมีคุณภาพ ป่าและน้ำอุดมสมบูรณ์”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาศักยภาพการผลิตการบริหารจัดการภาคอุตสาหกรรมและ พาณิชยกรรม ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและ มีอัตลักษณ์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตร ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้า เกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคม รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ครอบคลุมประชาชนทุกวัย อย่างทั่วถึง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : อนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างบูรณาการ มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม ตอบสนองต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(ที่มา : ข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๓)

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ฉะเชิงเทรา

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา: “ท้องถิ่น
ผาสุก ชุมชนเข้มแข็ง ท่องเที่ยวสุขใจ เกษตรและอุตสาหกรรมก้าวหน้า สังคมเมืองใหม่ ธรรมาภิบาล”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	๑.๑ ก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค ๑.๒ ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ ๑.๓ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับกับการขยายตัวของเมือง หลวง และสนามบินสุวรรณภูมิ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน/ สังคม และการ รักษาความสงบเรียบร้อย	๒.๑ การจัดระเบียบชุมชนและสังคม ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๓.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๓.๒ ส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๓ ส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๓.๑ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๒ ส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๓ ส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๔ ส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๓.๕ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

<p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p>	<p>๔.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการ โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๔.๒ การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม ๔.๓ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ การส่งเสริมการศึกษา ๔.๕ การส่งเสริมบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์ รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔.๖ การส่งเสริมการสาธารณสุข</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง</p>	<p>๕.๑ การส่งเสริมการวางแผน และพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน ๕.๒ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการขนส่ง ๕.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ๕.๔ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร ๕.๕ การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม</p>
<p>๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี</p>	<p>๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ๖.๓ การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร ๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้ ๖.๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ๖.๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ๖.๗ การก่อสร้าง/การปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา/จัดหา วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ๖.๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร</p>

(ที่มา : ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน พ.ศ. ๒๕๖๒))

๔) แผนพัฒนาอำเภอราชสาส์น

วิสัยทัศน์อำเภอราชสาส์น “อำเภอราชสาส์นเป็นเมืองเกษตรกรรม ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยั่งยืน”

พันธกิจอำเภอราชสาส์น

๑. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการผลิตด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชน
๓. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๔. พัฒนาคูณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. พัฒนาระบบการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอรราชสาส์น

๑. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการผลิตด้านการเกษตร

- กลยุทธ์ : (๑) พัฒนาระบบส่งน้ำนอกระบบชลประทานให้เกษตรกรสามารถนำน้ำมาใช้ได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- (๒) จัดสร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่
- (๓) พัฒนาปรับปรุงคุณภาพดินให้มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมต่อการทำการเกษตร
- (๔) ส่งเสริมให้เกษตรกรได้ใช้ปัจจัยการผลิตด้านการเกษตรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

๒. ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ให้เข้มแข็ง

- กลยุทธ์ : (๑) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ชุมชนมีกระบวนการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความรู้ชุมชน

๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

- กลยุทธ์ : (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง และซ่อมแซมถนนให้อยู่ในมาตรฐานและทั่วถึงเพื่อใช้สัญจรและขนส่งผลผลิตทางเกษตรได้สะดวก
- (๒) จัดหาและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน

๔. ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน พัฒนาทุนทางสังคม บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

- กลยุทธ์ : (๑) ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้และบริหารจัดการชุมชน
- (๒) พัฒนาคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) สร้างองค์กรประชาชนให้เข้มแข็งและปลอดภัย
- (๕) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๕. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสู่ตลาดในประเทศและภายนอกประเทศ

- กลยุทธ์ : (๑) พัฒนาสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนการทำเกษตรปลอดภัย
- (๓) ส่งเสริมอุตสาหกรรมชุมชน (OTOP) ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาผู้ผลิต และผู้ประกอบการ
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน
- (๖) เพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมการตลาด

๓.๑.๖ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งของชุมชน คนมีคุณภาพชีวิต ปลอดภัยพิข
สิ่งแวดล้อม พร้อมด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว การขนส่ง และ เทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๒. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๔. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๕. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว การขนส่ง และ เทคโนโลยี

๖. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ในช่วง ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ และมีคำเป้าหมาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายน้ำ ระบบน้ำ อุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างเตาเผาขยะ บ้ายจราจร ไฟ กระจับปรีบ ฯลฯ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไข ปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปฏิบัติงานให้มีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุ บนท้องถนน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ ฯ เป็นต้น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่าง ๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้าน สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้ง ตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการ ที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว และการขนส่ง	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและ การพาณิชย์กรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี	การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิ เสรีภาพของประชาชน การพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน การบำรุงรักษา/จัดทา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

- ๑.๑ กลยุทธ์ ก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๒ กลยุทธ์ ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

- ๒.๑ กลยุทธ์การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ๒.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมด้าน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นธรรมในสังคม
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ๓.๑ กลยุทธ์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
 - ๔.๑ กลยุทธ์การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว การขนส่ง และ เทคโนโลยี
 - ๕.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
- ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
 - ๖.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - ๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มุ่งพัฒนา

๗ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบายการบริหารการเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

๑. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหาร จัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการ ส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและ ยกระดับแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอัน สำคัญของตำบลเมืองใหม่ พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนและคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่ดำเนินกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับ การขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของตำบลน่าอยู่อย่างยั่งยืน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่น ๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๔. สนับสนุนและเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยในทุกกระดับ โดยการรับฟังความคิดเห็นจาก ประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตยตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใสและปฏิบัติงาน อย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบล ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

๑. รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมการสร้างวินัย และจิตสาธารณะของคนในตำบล

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุคนพิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปร่าบปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปจาก พื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้าง สุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข ความเป็นตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษาเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้ประชาชนทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญหาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึด หลักการศึกษาสร้างชาติสร้างคน และสร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีความทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนรักษาดำรงวัฒนธรรมนิยมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น เพื่อให้สืบทอดและคงอยู่ตลอดไป

๔. นโยบายพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ โดยรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

๒. ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการ สาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๓. สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาพะภาคประชาชน โดยผ่านโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๕. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๕. นโยบายพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริม การพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของกลุ่มให้มีความ เข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริมสนับสนุน ขยายเครือข่ายเพิ่มศักยภาพของเกษตรกร เพื่อให้มีการผลิตที่มีคุณภาพ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแนวทาง ในการดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ การขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าและน้ำประปาในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๒. เสริมสร้างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในชุมชน และพื้นที่การเกษตร โดยให้มีและบำรุงรักษา คู คลอง ทางระบายน้ำและระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ ในฤดูน้ำหลาก

๓. ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิต เพื่อเอื้ออำนวยต่อความสมดุลของระบบนิเวศวิทยา เพื่อยกระดับคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

๑. รณรงค์ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน

๒. สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นตำบลน่าอยู่

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัด มลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่การลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

พันธกิจการพัฒนา (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน ทัวถึงเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รวมไปถึงระบบการวางผังเมืองที่ดี

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมด้านการสร้างจิตสำนึก ป้องกัน ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข สวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬาและนันทนาการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน รวมไปถึงการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีในชุมชน สร้างจิตสำนึกเทิดทูน สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการลงทุน สนับสนุนด้านเกษตรกรรม พาณิชยกรรม เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการท่องเที่ยวและเทคโนโลยี สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร ศักยภาพบุคลากร และสร้างระบบบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๑. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันที่ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการ มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง

๒. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานอย่างทั่วถึง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ห่างไกลจากยาเสพติด ชุมชนเข้มแข็งประเพณีชุมชนได้รับการสืบทอดสู่ลูกหลาน ดำเนินตามแนวทางพระราชดำริ

๕. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพประชาชน

๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับภาครัฐ บุคลากรมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาล

(ที่มา : ข้อมูลจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๓ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

ให้นำค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงหลัก ดังนี้

๓.๔.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๔.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุภัณฑ์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ให้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาจากปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ รวมทั้งการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง และเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการอย่างสูงสุด (รายละเอียดปรากฏตามแบบวิเคราะห์ กระบวนการ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และผลงาน) ทั้งนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้นำประเด็นต่าง ๆ เรื่องการบริหารงานบุคคล งบประมาณ คน มาพิจารณาประกอบ ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ โครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมกับการบริหารงานและงบประมาณ

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น เพื่อเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังเพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการ
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ถนนชำรุด คับแคบ เส้นทางหลักเข้าพื้นที่อำเภอไม่เหมาะสม - ไฟฟ้าส่องทางชำรุดและไฟฟ้าตก - ปัญหาวัชพืชในลำคลอง (ผักตบชวา) - ขาดน้ำอุปโภค บริโภค	- สร้างและซ่อมแซมถนน โดยเฉพาะกรณีถนนหลักเพื่อการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย - สร้าง ซ่อม ไฟฟ้าส่องทางอย่างทั่วถึง - นำวัชพืช (ผักตบชวา) มาทำให้เกิดประโยชน์ - ขอย้ายเส้นทาง - ขอย้ายเขตประปา/ไฟฟ้า
ด้านเศรษฐกิจ - รายได้ไม่เพียงพอ	- สร้างอาชีพเสริม - การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

ปัญหาในพื้นที่	ความต้องการ
ด้านสังคม - ปัญหายาเสพติด - การพนัน - ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแส และมีความเข้มงวด - ให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหายาเสพติด - ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV ตามจุดเสี่ยง
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - พื้นที่แล้งซ้ำซาก - ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ - ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ - การใช้สารเคมีในการกำจัดแมลง ศัตรูข้าว และวัชพืช - เกษตรกรใช้สารเคมีในการกำจัดแมลงศัตรูข้าวและวัชพืช	- แก้ปัญหาภัยแล้ง - มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง - ส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ (วัว ควาย) - สนับสนุนเกษตรกรใช้สารชีวภาพในการกำจัดแมลงและวัชพืช - รณรงค์การใช้ปุ๋ยชีวภาพ
ด้านสาธารณสุข - ไม่มีการบริหารจัดการขยะ - ประชากรในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการดูแลพื้นที่สาธารณะ - ปัญหาโรคติดต่อในพื้นที่ อาทิ ไข้เลือดออก มือเท้าปาก ฯ	- อบรมให้ความรู้การจัดการขยะครัวเรือน ให้มีการคัดแยกขยะจากต้น - ปลูกฝังจิตสำนึกให้คนในพื้นที่ช่วยกันดูแลพื้นที่สาธารณะ - ดูแลให้ความรู้ในการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ

๔.๑ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนา ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพ การพัฒนาใช้หลักวิเคราะห์ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เหมาะสมกับการเพาะปลูกข้าว ผลไม้ พืชเศรษฐกิจ และการเลี้ยงปลา การเลี้ยงกุ้ง

๑.๒ มีพื้นที่อยู่ใกล้เขตปริมณฑล มีถนนเชื่อมต่อกับตำบลและอำเภอ และพื้นที่ที่เหมาะสมในการ กระจายผลผลิต ทำให้เกษตรกรมีรายได้จากการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร พืชเศรษฐกิจ และสัตว์เศรษฐกิจ

๑.๓ ชุมชนเข้มแข็ง มีแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๔ บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในด้านการพัฒนาและการเรียนรู้

๑.๕ ตำบลเมืองใหม่มีคลองธรรมชาติ (ซึ่งอยู่ในระบบชลประทาน) ไหลผ่าน (คลองท่าลาด) เชื่อมต่อ อำเภอพนมสารคาม

๑.๖ มีกลุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ได้รับความนิยม

๑.๗ ราษฎรตำบลเมืองใหม่มีวิถีการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิม “สังคมวัฒนธรรมชนบท” รักษาประเพณี ท้องถิ่น ความซัดแย้งมีน้อย

๑.๘ ไม่มีปัญหาแรงงานต่างด้าว

๑.๙ ประชากรไม่มีการเคลื่อนย้าย/มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมาก

๑.๑๐ มีสถาบันการศึกษาภาคบังคับในพื้นที่

๑.๑๑ มีสถานบริการสาธารณสุขครอบคลุมในพื้นที่ ประชาชนได้รับความสะดวกในการรับบริการขั้นพื้นฐาน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ลุ่มต่ำ ช่วงหน้าฝน เกิดน้ำท่วมขัง

๒.๒ พื้นที่บ้านเรือนประชาชน อยู่ห่างไกลกัน ยากต่อการติดต่อ ประสานงานและประชาสัมพันธ์ ข่าวสารความรู้

๒.๓ ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๒.๔ แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร

๒.๕ งบประมาณในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีอยู่อย่างจำกัด

๒.๖ บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และขาดบุคลากรที่ชำนาญการเฉพาะด้าน

๒.๗ พื้นที่ตำบลเมืองใหม่ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๒.๘ ประชาชนวัยแรงงาน มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น น้อย

๒.๙ การคมนาคมต้องพึ่งพาตนเอง ไม่มีรถโดยสารประจำทาง

๒.๑๐ ขาดการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้อง

๒.๑๑ การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนขาดความเข้มแข็งและต่อเนื่อง

๒.๑๒ ชุมชนขาดความตระหนักในเรื่องการเรียนรู้ และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒.๑๓ ลักษณะของดินและน้ำของตำบลเมืองใหม่ เป็นดินเปรี้ยว/เค็ม น้ำกร่อย

ปัจจัยภายนอก

๑. โอกาส (Opportunities)

๑.๑ นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๑.๒ บุคลากรเพิ่มมากขึ้นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาต่างๆมากขึ้น

๑.๓ ผู้สูงอายุ / ผู้พิการ / ผู้ป่วยโรคเอดส์ / ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

๑.๔ นโยบายจังหวัด อำเภอ สนับสนุนการแปรรูปสินค้าการเกษตร

๑.๕ มีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่อยู่ที่อำเภอท่าตะเกียบ สามารถปล่อยน้ำมาตามคลอง (คลองท่าลาด) เพื่อทำการเกษตร

๑.๖ มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ใกล้เคียง

๑.๗ รัฐมีนโยบายส่งเสริมด้านการตลาด/การผลิตแก่อำชีพและกลุ่ม OTOP ทั้งในระดับตำบลและระดับจังหวัด

๑.๘ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและการลดต้นทุนในภาคเกษตรกรรมในทุกกระดับ

๒. ปัญหา อุปสรรค (Threats)

๒.๑ ในการจัดทำบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการดำเนินการ

๒.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลาย ๆ ด้าน

๒.๓ การติดต่อประสานงานในด้านการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความล่าช้า เนื่องจาก ภารกิจงานของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนมาก

๒.๔ แหล่งกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรเมื่อเทียบกับพื้นที่ทำการเกษตรแล้วยังมีน้อย ปริมาณน้ำมักจะขาดแคลนในช่วงเข้าฤดูแล้ง/ฝนตกไม่ชุก

๒.๕ เกษตรกรประสบกับปัญหาภัยธรรมชาติ เนื่องจากภัยน้ำท่วมและภัยแล้ง อันเนื่องมาจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มไม่มีที่กักเก็บน้ำที่เพียงพอสำหรับหน้าแล้ง และพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่มีทางระบายน้ำที่สะดวกเพราะเป็นพื้นที่ราบลุ่มน้ำจึงท่วมขังในช่วงฤดูฝน

๒.๖ ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนนชำรุดเสียหาย เนื่องจากรถบรรทุกที่มีน้ำหนักเกินกำหนดวิ่งผ่าน ทำให้การใช้เส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก

๒.๗ ราคาผลผลิตทางการเกษตรขึ้นอยู่กับกลไกของตลาดภายนอกเป็นผู้กำหนด

๒.๘ ต้นทุนการผลิตและราคาผลผลิตไม่สมดุลกัน

๒.๙ ค่านิยมทางการศึกษา นิยมส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง

๒.๑๐ ตำบลเมืองใหม่ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๒.๒ การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต. AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มี ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่าง ๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิด ที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือ แนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้มีการกำหนดทิศทางขององค์กรไว้ชัดเจนและ สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้เต็มศักยภาพตรงกับ ความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้กำหนด วิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและดำเนินงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองใหม่ไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเกิดขึ้น ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน หรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๑.๒ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๒ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๔ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- ๒.๕ การส่งเสริม การฝึกอบรม และประกอบอาชีพ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๓ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓.๔ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๒ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ นโยบาย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ สามารถนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) เพื่อวิเคราะห์ ศักยภาพขององค์กรได้ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
<p>๑. หน่วยงานมีการแบ่งส่วนราชการ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน</p> <p>ครอบคลุม งานในความรับผิดชอบทุกด้าน</p> <p>๒. มีการวางแผนการปฏิบัติงานและประชุมติดตาม ผลการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ</p> <p>๓. หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๕. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๖. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ โดยมีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ</p> <p>๗. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๘. หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่องานและภารกิจได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติหรือในภารกิจที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน</p> <p>๓. บุคลากรในแต่ละส่วนที่ต้องทำงานร่วมกันยังทำงานแทนกันไม่ได้ทำให้เกิดความล่าช้า</p> <p>๔. แต่ละส่วนราชการขาดการจัดลำดับความสำคัญ ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา</p> <p>๕. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. บุคลากรขาดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน</p> <p>๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เพียงพอ</p> <p>๘. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านคลังและด้านช่าง</p> <p>๙. หน่วยงานมีบุคลากรมาจากหลายที่มีคุณวุฒิการศึกษา และดำรงตำแหน่งที่หลากหลาย บางส่วนมีความคิดไม่ตรงกันนำไปสู่ปัญหาการแบ่งแยก ขาดการทำงานเป็นทีม</p> <p>๑๐. ผู้บริหารบางท่านยังขาดความเข้าใจ หรือเข้าใจคลาดเคลื่อนในบริบทงานขององค์กร</p>

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
<p>๑. การดำเนินงานในแต่ละภารกิจส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีกฎหมายระเบียบกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมากขึ้นทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๔. ข้อมูลข่าวสาร กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สามารถติดต่อและรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนมากและหลายด้าน แต่กฎหมาย หรือระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้งานเกิดความล่าช้าจากการต้อง ตีความหรืออาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง</p> <p>๒. รัฐบาลอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมีนโยบายเร่งด่วนหลายเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่น ทำให้มีเวลาจำกัดส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพน้อยลง</p> <p>๓. หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกบางครั้งไม่เข้าใจขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ทำให้เกิดความอคติกับองค์กรหรือเกิดการร้องเรียน</p> <p>๔. การเชื่อมโยงข้อมูลในการประสานงาน การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพ</p>

จากผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) องค์การบริหารส่วนเมืองใหม่จำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ความชำนาญในการ ปฏิบัติงาน สร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านคลัง และด้านช่าง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่สามารถตอบสนองต่องานได้ดีขึ้น และนำภารกิจหน้าที่รับผิดชอบมาจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมครบทุกด้านตามภารกิจหลัก และภารกิจรองต่อไป

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะดำเนินการ

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติในแต่ละปีอย่างมากมาย ซึ่งภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะต้องปฏิบัติเป็นไปตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดภารกิจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้มีการนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และการวิเคราะห์ศักยภาพมาพิจารณากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบล
- ๖.๑.๒ การส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ของประชาชนในตำบล
- ๖.๑.๓ การสนับสนุนและพัฒนาด้านการศึกษา
- ๖.๑.๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๕ การสนับสนุนและส่งเสริมด้านการเกษตร การอยู่ดีกินดีและเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖.๑.๖ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การพัฒนาการเมือง บุคลากร การบริหารข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและพัฒนาด้านกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหาร และการจัดทำแผนอัตรากำลัง รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ดังนี้

๗.๑ โครงสร้างที่ต้องกำหนด

ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

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

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๙ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๒ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานผังเมือง
- ๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข
- ๔.๓ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งการบริหารงานออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๗.๒ อัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ผ่านมา

สำหรับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ กำหนดภาระ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้จัดทำข้อมูลอัตราค่าจ้างและ ภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการจัดทำแผน อัตราค่าจ้างใหม่ ดังนี้

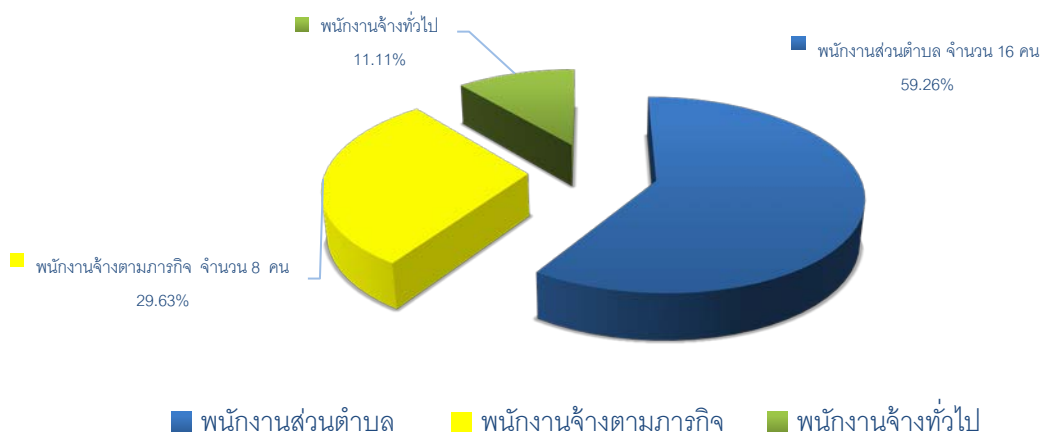
๗.๒.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา (ไม่รวมพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น) ดังนี้

(ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓)

ที่	ประเภทอัตราค่าจ้าง	จำนวนอัตราค่าจ้างแต่ละประเภท (ราย)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๖	๕๙.๒๖	
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๒๙.๖๓	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๑๑.๑๑	
รวมอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น		๒๗	๑๐๐	

แผนภูมิอัตราค่าจ้าง

แสดงสัดส่วนของบุคลากร (ไม่รวมพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ในสังกัด อบต.เมืองใหม่



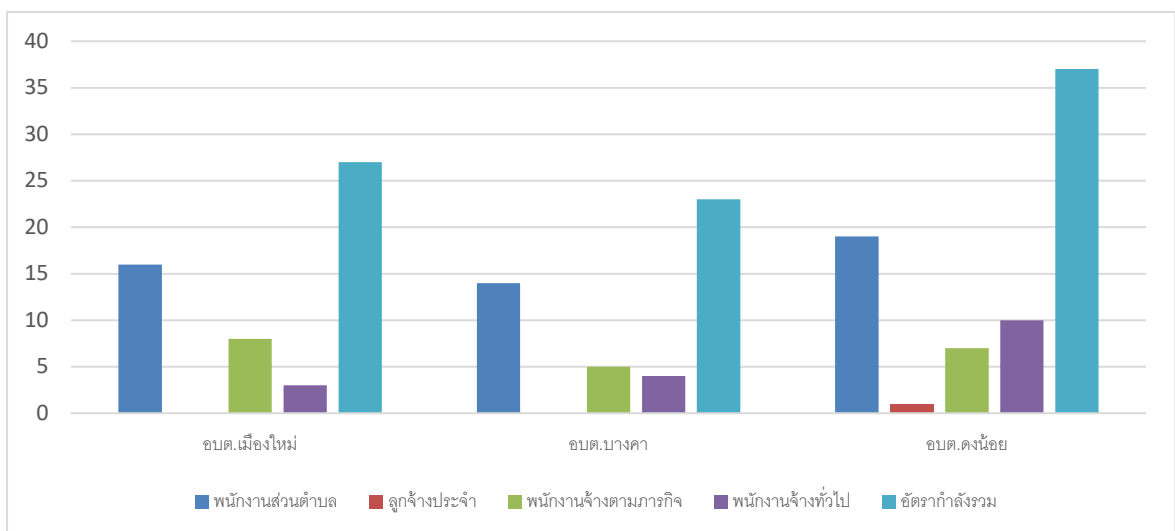
๗.๒.๒ ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๖๑	๗,๗๓๙,๒๔๐	๒๕.๑๘	คำนวณจากงบประมาณรายจ่าย ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๓๐,๗๓๑,๐๐๐ บาท)
๒๕๖๒	๙,๐๙๓,๙๑๐	๒๙.๕๙	
๒๕๖๓	๙,๓๒๑,๗๐๐	๓๐.๓๓	

๗.๒.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน (ไม่รวมข้าราชการครูและพนักงานจ้างเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

ที่	องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	กำหนดส่วน ราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (ราย)	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ราย)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ราย)	อัตรากำลัง รวม (ราย)
๑	องค์การบริหารส่วน ตำบลเมืองใหม่	๕ ส่วน	๑๖	-	๘	๓	๒๗
๒	องค์การบริหารส่วน ตำบลบางคา	๖ ส่วน	๑๔	-	๕	๔	๒๓
๓	องค์การบริหารส่วน ตำบลดงน้อย	๖ ส่วน	๑๙	๑	๗	๑๐	๓๗

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน (ไม่รวมข้าราชการครูและพนักงานจ้างเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)



จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา และองค์การบริหารส่วนตำบลดงน้อย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่มีรูปแบบการปกครองลักษณะเดียวกัน ที่มีบริบทลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าใด ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อัตรากำลังยังสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ที่ว่างอยู่นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งมีการรับโอนเพิ่มเติมด้วยซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะได้ข้าราชการมาบรรจุครบตามกรอบอัตราที่มี เพื่อให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๗.๓ กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบอัตรากำลังจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๗	อัตรา
๒. พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	๑	อัตรา
๓. พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๓	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๓๑	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
** สำนักงานปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์	** สำนักปลัด อบต. (ต่อ) ๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานการบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
- ไม่มี -	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	กำหนดตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๒๒๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสถ.
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสถ.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดแสนภูมราวาส								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดไผ่ขวาง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบางคา								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนทั้งหมด			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๕๘๔,๓๒๐	๕๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
สำนักงานปลัด																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๗๑,๒๔๐	๕๘๔,๓๒๐	๕๙๗,๕๒๐	๓๕,๖๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๗,๕๗๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๓,๑๖๐	๒๑๐,๒๔๐	๑๕,๔๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๙,๐๐๐	๑๖,๑๖๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง																			
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง/กสฝ.
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง/กสฝ.
พนักงานจ้าง																			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๐๔	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๒๔	๑๘๒,๖๐๔	๑๘๙,๙๒๔	๑๔,๐๖๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๑,๒๘๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๒,๔๒๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๖๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๙,๗๔๐

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนทั้งหมด			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง																			
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๘,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๑๘	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง/กสณ.
พนักงานจ้าง																			
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๒๑๒,๕๒๐	๒๒๑,๐๔๐	๑๖,๓๖๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๕,๒๐๐	๑๑,๔๑๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
พนักงานจ้าง																			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๒๑๗,๔๔๐	๑๖,๑๐๐
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๒๕,๒๗๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดแสนภูมราวาส																			
๒๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดไผ่ขวาง																			
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

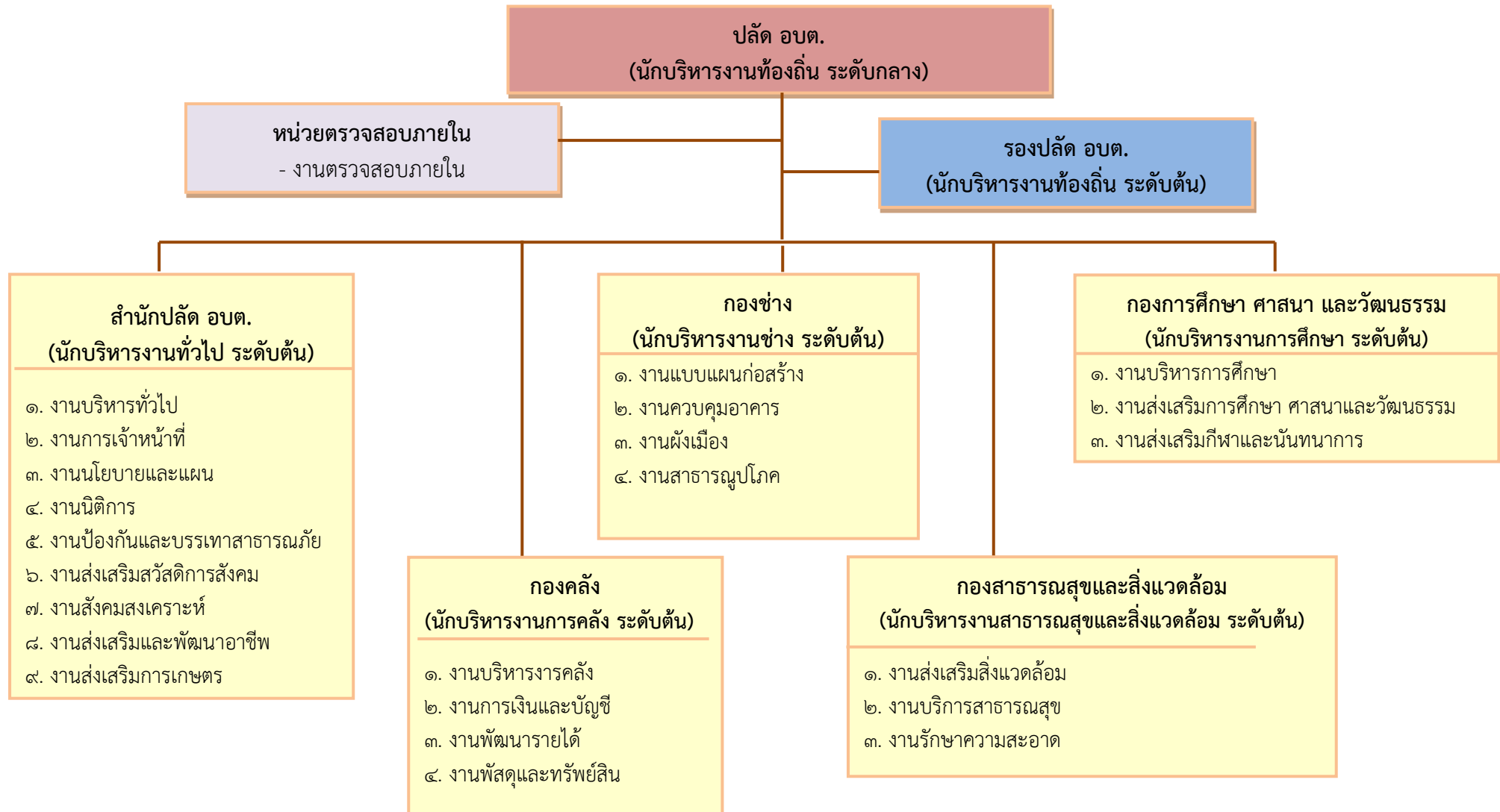
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนทั้งหมด			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบางคา	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑,๒๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
(๕)	รวม		๓๑	๒๓	๗,๓๕๕,๕๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	๒๔๘,๓๖๔	๒๕๐,๘๐๐	๒๕๒,๘๔๐	๘,๐๒๓,๘๘๔	๘,๒๗๔,๖๘๔	๘,๕๒๗,๕๒๔	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๒๐๓,๕๘๓	๑,๒๔๑,๒๐๓	๑,๒๗๙,๑๒๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๒๒๗,๔๖๗	๙,๕๑๕,๘๘๗	๙,๘๐๖,๖๕๓	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙,๙๙๓	๒๙,๙๙๗	๒๙,๙๙๙	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๐,๘๒๗,๐๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔) เป็นเงิน ๓๑,๗๕๑,๘๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕) เป็นเงิน ๓๒,๗๐๔,๔๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

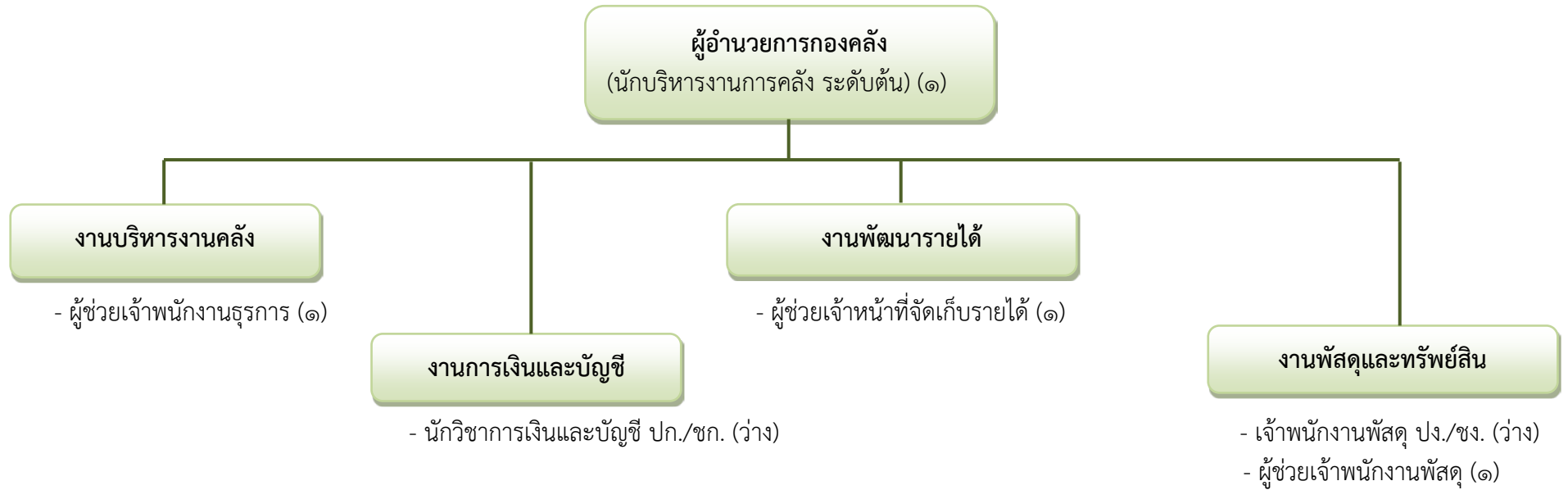


กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๒

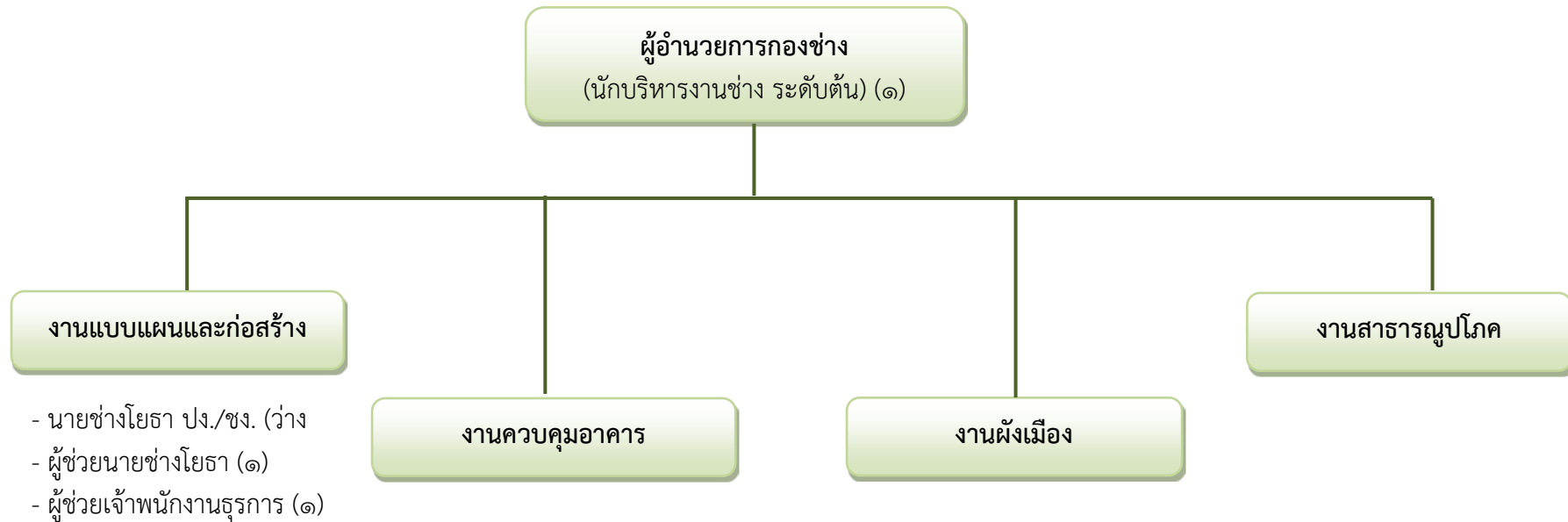
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
กองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-

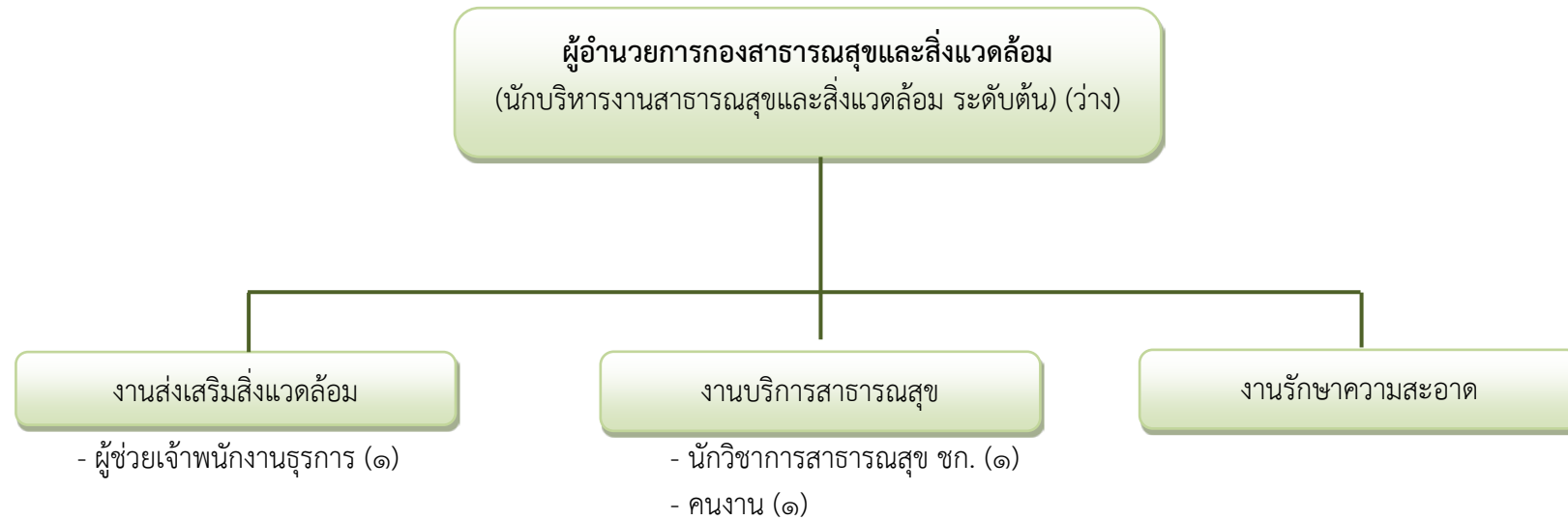
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

กองช่าง



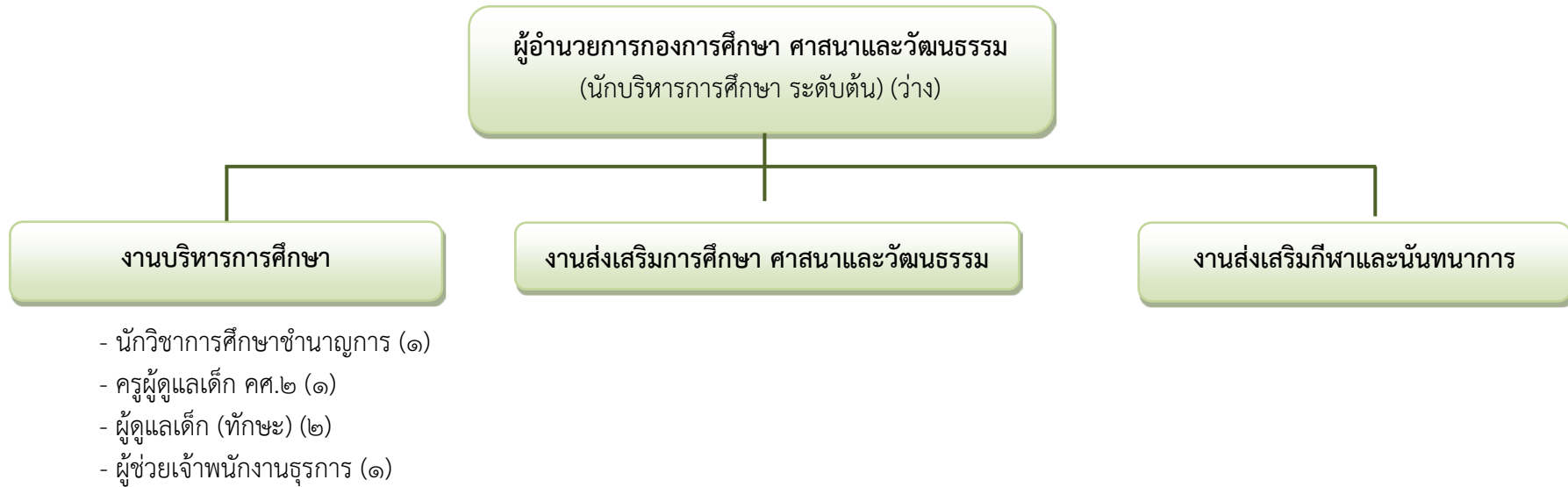
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑

อันดับ	ผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	นายองอาจ รอดพิทักษ์	ศศ.ม สาขารัฐศาสตร์	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๙,๒๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๕๐
สำนักงานปลัด (๐๑)												
๓	นางศิริรัตน์ เสี่ยมพงษ์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๔	นางสาวจันทร์สุดา อริญแล	ร.บ. สาขารัฐศาสตร์	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	๒๑๐,๘๕๐	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๕	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๐๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๖	นางสาวพรรณธิกา วันทะวงษ์	ร.บ. สาขาการเมือง การปกครอง	๐๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๗-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๗	นายสถาพร ประกอบแสง	ร.บ. สาขา การปกครองท้องถิ่น	๐๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๖,๖๕๐	-	-	๑๔๖,๖๕๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๘	นางสาวธมลวรรณ วันโมรี	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๓๒๐	-	-	๑๙๙,๓๒๐
๙	นายวิเชียร ใหม่เอี่ยม	ป.๗	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายพิทักษ์ บุญธรรมเจริญ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๐๔)												
๑๑	นางวิมล อยู่เจริญ	บ.ธ.ม. สาขาการบัญชี	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๑๒	-ว่าง-	-	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ ชก.	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง/กส.
๑๓	-ว่าง-	-	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง/กส.
พนักงานจ้าง												
๑๔	นางนันทิยา ดำรงค์แสง	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๖๘,๗๒๐	-	-	๑๖๘,๗๒๐
๑๕	นางสาวญาณิศดา มิตรกัลยา	บ.ธ.บ. การเงินและการธนาคาร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๐๔๐	-	-	๑๔๙,๐๔๐
๑๖	นางสาวพัชรี วรพงษ์	ปวช.พณิชยการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๖,๘๘๐	-	-	๑๑๖,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง (๐๕)												
๑๗	นายชลิต มานะกิจ	ป.ตรี.	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
		การจัดการงานช่าง		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)					
๑๘	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง/กส.
พนักงานจ้าง												
๑๙	นายจักรพันธ์ ไหมอินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๖,๓๒๐	-	-	๑๙๖,๓๒๐
		ช่างก่อสร้าง										
๒๐	นายภูซงค์ พิสดุ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๙๒๐	-	-	๑๓๖,๙๒๐
		คอมพิวเตอร์ฯ										
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๒๑	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)					
๒๒	นายปฐมพงศ์ วงศ์กลม	ส.ม.	๐๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๐๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
		การจัดการสุขภาพ										
พนักงานจ้าง												
๒๓	นางสาวนลินพร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๒๐๐	-	-	๑๙๓,๒๐๐
	บุรเศรษฐ์โสภณ	การตลาด										
๒๔	นายสำเนียง มิตยสิทธิ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)												
๒๕	- ว่างเดิม -	-	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)					
๒๖	นายวิทยา กองทุ่งมน	ร.บ.	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๐๓,๒๔๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐
		รัฐศาสตร์										

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดแสนภูมราวาส												
๒๗	นางสาวมิ่งขวัญ ใหม่เกตุ	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐๒๗๒	ครู	คศ.๒	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐๒๗๒	ครู	คศ.๒	๒๙๒,๒๐๐	-	-	อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดไม้ขวาง												
๒๘	นางอิชชันทน์ ปิ่นกุล	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๖,๑๖๐	-	-	อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดบางคา												
๒๙	นางสาวเบญจมาศ รัตมี	ค.บ. การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๓,๐๔๐	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางพนิดา มาโนชยวงศ์	ค.บ. วิชาการศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๐๔๐	-	-	๑๔๓,๐๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)												
๓๑	- วาง -	-	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ดังนี้

๑. กำหนดให้บุคลากรในสังกัดส่วนราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอื่นใดทางเทคโนโลยี อย่างน้อยส่วนละ ๑ คน เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล

๒ กำหนดให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ คัดเลือกบุคลากร อย่างน้อยส่วนราชการละ ๑ คน เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล และให้นำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในหน่วยงาน พัฒนาระบบการทำงานและระบบงานให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจน สนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นโดยการถ่ายทอดความรู้ต่อให้บุคลากร ในหน่วยงานให้เป็นผู้มีความรู้ด้านดิจิทัล เพิ่มขึ้นได้ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น

๓ การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ให้นำผลการทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลรายบุคคลมาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา โดยบุคลากรสามารถเข้ารับการทดสอบทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ตามแบบทดสอบออนไลน์ของสำนักงาน ก.พ. ทางเว็บไซต์ www.ocsc.go.th/DLProject/dev-skill-dlp ซึ่งผู้ทำแบบทดสอบจะต้องตอบคำถาม ๕๐ ข้อ ในแบบประเมินตนเอง เพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองในด้านความเข้าใจ และ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๔. การปฏิบัติราชการโดยใช้ระบบงานต่าง ๆ ทางเทคโนโลยี ผู้รับผิดชอบระบบงาน/โปรแกรม แต่ละระบบควรจัดทำสื่อออนไลน์เพื่อประชาสัมพันธ์วิธีการใช้งาน เพื่อให้ผู้ต้องปฏิบัติงานผ่านระบบหรือผู้สนใจสามารถเข้าไปศึกษาได้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และยังเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยง ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานผิดพลาด โดยการเผยแพร่ทางช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือแอปพลิเคชัน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่ถูกจำกัดเฉพาะการใช้งานผ่านระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงาน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

การพัฒนาผู้บริหาร

การที่จะพัฒนาผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้นั้น จะต้องมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ ประกอบด้วย การพัฒนาผู้บริหาร ระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดไว้เป็นแผนพัฒนาอีกฉบับซึ่งมีแนวทางที่จะพัฒนา ดังนี้

๑. การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การฝึกอบรมที่สำคัญ และจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่อยู่ในระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น และผู้บริหารระดับกลาง เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร

๒. การสัมมนา การจัดสัมมนาเป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่จะต้องใช้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องจัดสัมมนาขึ้นรวมถึงส่งเข้าร่วมการสัมมนากับหน่วยงานภายนอก และสถาบันหรือองค์กรต่าง ๆ ที่มีการจัดสัมมนาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การ

๓. การทัศนศึกษาดูงาน การจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ได้ให้ความสำคัญ เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปศึกษาดูงานมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะกำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงาน ภายในประเทศเป็นหลัก

๔. โครงการความร่วมมือทางวิชาการ การศึกษาถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนาฉะนั้นโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัยเป็นอีกโครงการหนึ่งที่จะส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากการพัฒนาผู้บริหารแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงานหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติด้วย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เพื่อให้มีความชำนาญในงาน ดังนี้

๑. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้ปฏิบัติให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติให้ได้ไปดูงานในที่ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ถือว่ามีความจำเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ได้ ซึ่งการศึกษาดูงานทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานนำมาใช้ ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๓. การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติงานเพราะถ้าหากว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้รับการพัฒนาทักษะในด้าน การปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดความชำนาญแล้ว ก็สามารถวางแผนและพัฒนาระบบการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ บางครั้งจำเป็นต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาเฉพาะด้าน โดยเข้าร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางลักษณะงานเป็นงานที่ใช้ความรู้เฉพาะ ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้โดยตรงมาถ่ายทอดเพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มทักษะความชำนาญให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๕. การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้ให้ความสำคัญ เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือ ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพแก่องค์กรได้

๖. การสับเปลี่ยนงาน การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่หลากหลายก่อให้เกิดความชำนาญและทักษะงานในหน้าที่ด้านอื่น ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

๗. โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับการพัฒนาผู้บริหาร เนื่องจากการศึกษาถือว่ามีสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงต้องส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนให้บุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ หรือการเปลี่ยนสายงาน และพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ หรือผู้ที่เปลี่ยนสายงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ต้องดำเนินการ เพราะบุคลากรใหม่ เหล่านี้จะได้รับการสร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงานหรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ ข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน และพนักงานจ้างที่บรรจุใหม่ ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การแนะนำงาน
๓. การฝึกอบรม

การพัฒนาพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
๒. สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม
๓. จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ทุกภาคส่วน ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ก็ถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ด้วย จึงต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ วิธีการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ โดยส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพราะในการบริหารงานจะต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ไปพร้อมกัน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใช้เป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ ความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน

ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม

ภาคผนวก