



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

อำเภอราชสำนั จังหวัดเชียงใหม่



คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๒๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๕๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ที่ ๒๖๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ อำเภอรสาธน์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

ให้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา แผนพัฒนาอำเภอราชสาส์น แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐) นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ รายละเอียดดังนี้

๓.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วย ลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มี ต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหาร จัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่ง อาหาร คุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มี ศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาครัฐบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจ ชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการ สิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทย ในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย ให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโต ของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบัน ครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ ไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรม และความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้ หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจาย บทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓.๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ได้กำหนดหมวดหมายไว้ ๑๓ หมวดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ ได้แก่

(๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์

ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

และอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

(๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมายความว่า ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้
 หมายความว่า ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน
 หมายความว่า ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคม
 ที่เพียงพอเหมาะสม
 (๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 หมายความว่า ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
 หมายความว่า ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ
 และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
 (๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ
 หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์
 การพัฒนาแห่งอนาคต
 หมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

๓.๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออก ๑ (ฉะเชิงเทรา – ชลบุรี – ระยอง)

วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจชั้นนำ พัฒนาอย่างสมดุลยั่งยืน บนพื้นฐานสังคมเป็นสุข”

ประเด็นในการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาพื้นที่เพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุนอุตสาหกรรม
 มุ่งสู่เขตพัฒนาพิเศษ ภาคตะวันออกที่ดีและทันสมัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : พัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานและมีมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สินค้า การบริการ

ด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
 มีความมั่นคงปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต

๒) แผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิสัยทัศน์ “เมื่อน่าอยู่ น่าเที่ยว น่าลงทุน พัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ EEC”

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ยกระดับภาคการเกษตรของจังหวัดด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม
 ให้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้

๑.๑ พัฒนาปัจจัยพื้นฐาน และโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อรองรับการผลิต
 อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ พัฒนาการผลิต การแปรรูป สินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพ
 ปลอดภัยสูงและได้มาตรฐานสากล

๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒: พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการด้านการท่องเที่ยว ให้ได้มาตรฐานและมีอัตลักษณ์ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ชุมชน

๒.๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการและปัจจัยพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว

๒.๒ พัฒนาบุคลากรชุมชน และผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวในการจัดการการท่องเที่ยววิถีใหม่อย่างยั่งยืน

๒.๓ เสริมสร้างภาพลักษณ์การตลาด และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพชีวิตการศึกษาสาธารณสุขสวัสดิการสังคม และสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทุกช่วงวัย

๓.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตตลอดช่วงวัยในด้านการศึกษาและสาธารณสุข และการจัดการโรคอุบัติใหม่

๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพ ทักษะฝีมือแรงงาน เพิ่มผลิตภาพแรงงาน และการบริหารจัดการด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๓ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน

๔.๑ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ป่าชายเลนสัตว์ป่าและพันธุ์พืช ให้มีความสมบูรณ์ และดูแลรักษาแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติ

๔.๒ ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งทะเลและพังทลายของตลิ่งริมแม่น้ำและคลองสาขา

๔.๓ พัฒนาและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายพลเมืองผู้อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เครือข่ายอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ทสม.) ในการพัฒนาอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : การพัฒนาศักยภาพพื้นที่ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ในเขต EEC

๕.๑ พัฒนาระบบโครงข่ายคมนาคมขนส่ง โครงสร้างสาธารณูปโภค เชื่อมโยงเขตพื้นที่เศรษฐกิจ และรองรับการขยายตัวของเมือง

๕.๒ พัฒนาอุตสาหกรรม SMEs เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๔ ยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย และพัฒนาสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะแห่ง EEC ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

(ที่มา : ข้อมูลจากแผนพัฒนาจังหวัดฉะเชิงเทรา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา
 วิสัยทัศน์ “ท้องถิ่นผาสุก ชุมชนปลอดภัย ท่องเที่ยวสุขใจ สังคมเมืองใหม่ ยึดมั่นธรรมาภิบาล”

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร ๒. ผลักดันโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในทุกพื้นที่ของจังหวัดฉะเชิงเทรา
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. การกระจายโอกาสในการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๓. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. เพิ่มพื้นที่สวนสาธารณะ ๒. การบริหารจัดการขยะมูลฝอย และระบบบำบัดน้ำเสีย ๓. จัดกิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับพลังงานทดแทน สร้างความรู้ความเข้าใจ
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑. สร้างโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมและทั่วถึง ๒. จัดกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬาอย่างต่อเนื่อง
๕. ด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การท่องเที่ยวและการขนส่ง	๑. การพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร ๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์ในทุกอำเภอ
๖. ด้านการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี	พัฒนาการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยการนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงการให้บริการสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ Smart City

(ที่มา : ข้อมูลจากยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดฉะเชิงเทรา

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทบทวนเฉพาะปี (พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐)

๔) แผนพัฒนาอำเภอราชสาส์น

วิสัยทัศน์ : "ราชสาส์นเป็นเมืองเกษตรกรรม เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี"

พันธกิจอำเภอราชสาส์น

- ๑) พัฒนาปัจจัยพื้นฐานการผลิตด้านการเกษตร
- ๒) พัฒนาระบบการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร
- ๓) พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๔) พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕) ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ในชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์อำเภอราชสาส์น

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาการเกษตรและ การแปรรูปสู่ตลาดภายใน และนอกประเทศ
กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบส่งนํ้านอกระบบชลประทานให้เกษตรกรสามารถนํ้ามาใช้ได้อย่างเพียงพอ และทั่วถึง
๒. พัฒนาปรับปรุงคุณภาพดินให้มีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมต่อการทำการเกษตร
๓. ส่งเสริมให้เกษตรกรได้ใช้เทคโนโลยีและปัจจัยการผลิตด้านการเกษตรอย่างเหมาะสม
๔. พัฒนาสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปให้ได้มาตรฐาน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการทำเกษตรปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ส่งเสริมเศรษฐกิจ ชุมชนให้มีคุณภาพได้ มาตรฐาน
กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนให้เข้มแข็ง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความรู้ของชุมชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนให้ได้มาตรฐาน เป็นรายได้สำคัญของชุมชน
๕. ส่งเสริมและพัฒนาผู้ผลิต และผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงขึ้น
๖. ส่งเสริมการตลาดให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต ประชาชน พัฒนาทุนทาง สังคม
บนพื้นฐานเศรษฐกิจ พอเพียง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน และทั่วถึง
๒. จัดหาและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๓. การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. รักษาสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศน์ (ดิน น้ำ อากาศ) ให้ยั่งยืน
๕. มีการปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองให้ร่มรื่น สวยงาม
๖. บริหารจัดการขยะมูลฝอยและขยะพิษให้มีประสิทธิภาพ

๗. ส่งเสริมการสันถนาการ และนันทนาการชุมชน
๘. ดูแลด้านสาธารณสุขอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน
๙. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวิถีชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑.๖ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

วิสัยทัศน์ “ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีมลพิษสิ่งแวดล้อม พร้อมการบริหารแบบมีส่วนร่วม”

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. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานอย่างทั่วถึง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ห่างไกลจากยาเสพติด ชุมชนเข้มแข็งประเพณีชุมชนได้รับการสืบทอดสู่ลูกหลาน ดำเนินตามแนวทางพระราชดำริ
๕. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพประชาชน
๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับภาครัฐ บุคลากรมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ และมีคำเป้าหมาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	ประชาชนได้รับการบริการด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานอย่างทั่วถึง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ห่างไกลจากยาเสพติด ชุมชนเข้มแข็ง ประเพณีชุมชนได้รับการสืบทอดสู่ลูกหลาน ดำเนินตามแนวทางพระราชดำริ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมการท่องเที่ยว และการขนส่ง	ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพประชาชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับภาครัฐ บุคลากรมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ กลยุทธ์ ก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค

๑.๒ กลยุทธ์ ก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๑.๓ กลยุทธ์การขยายเขตประปา ไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๑ กลยุทธ์การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

๒.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมด้าน การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นธรรมในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๓.๑ กลยุทธ์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๓.๒ กลยุทธ์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม

ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๑ กลยุทธ์ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตดีเยี่ยมประชาชนทั่วไปผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔.๒ กลยุทธ์ส่งเสริมการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และโรงเรียนในสังกัด สหกรณ์ให้มีคุณภาพ

๔.๓ กลยุทธ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นให้อยู่คู่ชุมชนตลอดไป

๔.๔ กลยุทธ์ส่งเสริมให้ประชาชนเทิดทูนและรักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๔.๕ กลยุทธ์การแก้ไขปัญหาคาความยากจนเชิงบูรณาการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว

การขนส่ง และ เทคโนโลยี

๕.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการวางแผนและพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๒ กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุนและการท่องเที่ยวในชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๖.๑ กลยุทธ์การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มุ่งพัฒนา ๗ ด้าน ได้แก่

๑. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร

การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น ในการกำหนดนโยบายการบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในการบริการประชาชน ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

๑.๑ พัฒนาการการบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหาร จัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีและเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี มีมาตรฐานด้วยการส่งเสริม สร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและ ยกระดับแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญของตำบลเมืองใหม่ พร้อมทั้งสร้างเสริมกระบวนการพัฒนาระบบ การบริการสาธารณะที่ดีมีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อบริการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนและคณะกรรมการหมู่บ้าน ที่ดำเนินกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาระดับ การขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของตำบลอย่างยั่งยืน

๑.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และพื้นที่อื่น ๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๑.๔ สนับสนุนและเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยในทุกระดับ โดยการรับฟัง ความคิดเห็นจากประชาชนตามครรลองระบอบประชาธิปไตยตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

การพัฒนาคุณภาพของประชาชนในตำบล ทั้งในด้านการศึกษา สาธารณสุข และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

๒.๑ รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมการสร้างวินัย และจิตสาธารณะ ของคนในตำบล

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนอำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุคุณพิการและผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือ และได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดี ของ ประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ให้หมดไปจาก พื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหา อย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะ แบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นตำบลน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษาเจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ ระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้ให้ประชาชนทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต

และมีปัญหาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาล้างชาตีสรางคน และสร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อให้เด็กมีความพร้อมในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีความทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์

๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนรักษาดำรงขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น เพื่อให้สืบทอดและคงอยู่ตลอดไป

๔. นโยบายพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ตามแนวทางของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ โดยรณรงค์ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลด ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

๔.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

๔.๒ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน และการบริการ สาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๔.๓ สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างจิตความสามารถในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมและดูแลสุขภาพ อย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนงานสุขภาพอนามัย และการจัดการสุขภาพะภาคประชาชน โดยผ่านโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๔.๕ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๕. นโยบายพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริม การพัฒนา ทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของกลุ่มให้มีความ เข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม ให้มีความ เข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพที่เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิด การพัฒนา กระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การเกษตร ควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยการใช้เกษตรอินทรีย์

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ส่งเสริม สนับสนุน ขยาย เครือข่าย เพิ่มศักยภาพของเกษตรกร เพื่อให้มีการผลิตที่มีคุณภาพ

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืน

๖. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา คุณภาพชีวิตของประชาชน และเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

๖.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้า สาธารณะ การขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าและน้ำประปาในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๖.๒ เสริมสร้างมาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในชุมชน และพื้นที่การเกษตร โดยให้มีและบำรุงรักษาคู คลอง ทางระบายน้ำและระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ ในฤดูน้ำหลาก

๖.๓ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เป็นปัจจัยเกื้อหนุนในการดำรงชีวิต เพื่อเอื้ออำนวยต่อความสมดุลของระบบนิเวศวิทยา เพื่อยกระดับคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

๗.๑ รณรงค์ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชน และชุมชน

๗.๒ สนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่าง ๆ ในตำบลให้เป็นตำบลน่าอยู่

๗.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวัง และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุม และกำจัด มลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขับเคลื่อนการจัดทำโครงการ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มุ่งไปสู่การลดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

พันธกิจการพัฒนา (Mission) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน ทั่วถึงเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน รวมไปถึงระบบการวางผังเมืองที่ดี

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความเป็นอยู่ของประชาชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมด้านการสร้างจิตสำนึก ป้องกัน ดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข สวัสดิการสังคม การศึกษา กีฬา และนันทนาการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน รวมไปถึงการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีในชุมชน สร้างจิตสำนึกเทิดทูน สถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์

พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการลงทุน สนับสนุนด้านเกษตรกรรม พาณิชยกรรม เพื่อพัฒนา กลุ่มอาชีพเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการท่องเที่ยวและเทคโนโลยี สร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน สามารถพึ่งพาตนเองได้

พันธกิจที่ ๖ พัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร ศักยภาพบุคลากร และสร้างระบบบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๑. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ มีน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
 ๒. ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 ๓. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานอย่างทั่วถึง มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ห่างไกลจากยาเสพติด ชุมชนเข้มแข็งประเพณีชุมชนได้รับการสืบทอดสู่ลูกหลาน ดำเนินตามแนวทางพระราชดำริ
 ๕. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพประชาชน
 ๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับภาครัฐ บุคลากรมีประสิทธิภาพ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล
- (ที่มา : ข้อมูลจากแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๓ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

ให้นำค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีให้เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงหลัก ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ (พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ทำงานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นและจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

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 - ขยายเส้นทาง - ขยายเขตประปา/ไฟฟ้า
ด้านเศรษฐกิจ - รายได้ไม่เพียงพอ	- สร้างอาชีพเสริม - การรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน
ด้านสังคม - ปัญหายาเสพติด - การพนัน - ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ตั้งศูนย์รับแจ้งเบาะแส และมีความเข้มงวด - ให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การแก้ไขปัญหาเสพติด - ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV ตามจุดเสี่ยง
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - พื้นที่แล้งซ้ำซาก - ปัญหาเรื่องแหล่งน้ำ - ปัญหาวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ - การใช้สารเคมีในการกำจัดแมลง ศัตรูข้าว และวัชพืช - เกษตรกรใช้สารเคมีในการกำจัดแมลงศัตรูข้าวและวัชพืช	- แก้ปัญหาล้าง - มีการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้ง - ส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ (วัว ควาย) - สนับสนุนเกษตรกรใช้สารชีวภาพในการกำจัดแมลงและวัชพืช - รณรงค์การใช้ปุ๋ยชีวภาพ
ด้านสาธารณสุข - ไม่มีการบริหารจัดการขยะ - ประชากรในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการดูแลพื้นที่สาธารณะ - ปัญหาโรคติดต่อในพื้นที่ อาทิ ไข้เลือดออก มือเท้าปาก ฯ	- อบรบให้ความรู้การจัดการขยะครัวเรือน ให้มีการคัดแยกขยะจากต้น - ปลุกฝังจิตสำนึกให้คนในพื้นที่ช่วยกันดูแลพื้นที่สาธารณะ - ดูแลให้ความรู้ในการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ

๔.๑ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพ การพัฒนาใช้หลักวิเคราะห์ SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ เหมาะสมกับการเพาะปลูกข้าว ผลไม้ พืชเศรษฐกิจ และการเลี้ยงปลา การเลี้ยงกุ้ง
๒. มีพื้นที่อยู่ใกล้เขตปริมณฑล มีถนนเชื่อมต่อกับตำบลและอำเภอ และพื้นที่ที่เหมาะสมในการ กระจายผลผลิต ทำให้เกษตรกรมีรายได้จากการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร พืชเศรษฐกิจ และสัตว์เศรษฐกิจ
๓. ชุมชนเข้มแข็ง มีแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความพร้อมในด้านการพัฒนาและการเรียนรู้
๕. ตำบลเมืองใหม่มีคลองธรรมชาติ (ซึ่งอยู่ในระบบชลประทาน) ไหลผ่าน (คลองท่าลาด) เชื่อมต่อ อำเภอพนมสารคาม
๖. มีกลุ่มแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรที่ได้รับความนิยม
๗. ราษฎรตำบลเมืองใหม่มีวิถีการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิม “สังคมวัฒนธรรมชนบท” รักษาประเพณี ท้องถิ่น ความขัดแย้งมีน้อย
๘. ไม่มีปัญหาแรงงานต่างด้าว
๙. ประชากรไม่มีการเคลื่อนย้าย/มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมาก
๑๐. มีสถาบันการศึกษาภาคบังคับในพื้นที่
๑๑. มีสถานบริการสาธารณสุขครอบคลุมในพื้นที่ ประชาชนได้รับสะดวกในการรับบริการขั้นพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ลุ่มต่ำ ช่วงหน้าฝน เกิดน้ำท่วมขัง
๒. พื้นที่บ้านเรือนประชาชน อยู่ห่างไกลกัน ยากต่อการติดต่อ ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ ขาดสารความรู้
๓. ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
๔. แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร
๕. ขอบประมาณในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่มีอยู่อย่างจำกัด
๖. บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และขาดบุคลากรที่ชำนาญการเฉพาะด้าน
๗. พื้นที่ตำบลเมืองใหม่ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๘. ประชาชนวัยแรงงาน มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น น้อย
๙. การคมนาคมต้องพึ่งพาตนเอง ไม่มีรถโดยสารประจำทาง
๑๐. ขาดการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้อง
๑๑. การรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนขาดความเข้มแข็งและต่อเนื่อง
๑๒. ชุมชนขาดความตระหนักในเรื่องการเรียนรู้ และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๑๓. ลักษณะของดินและน้ำของตำบลเมืองใหม่ เป็นดินเปรี้ยว/เค็ม น้ำกร่อย

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายของผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกเรื่องเกี่ยวกับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๒. บุคลากรเพิ่มมากขึ้นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาต่างๆมากขึ้น
๓. ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ป่วยโรคเอดส์/ผู้ด้อยโอกาส ได้รับสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสม
๔. นโยบายจังหวัด อำเภอ สนับสนุนการแปรรูปสินค้าการเกษตร
๕. มีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่อยู่ที่อำเภอท่าตะเกียบ สามารถปล่อยน้ำมาตามคลอง (คลองท่าลาด) เพื่อทำการเกษตร
๖. มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนอันเนื่องมาจากพระราชดำริและมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ใกล้เคียง
๗. รัฐมีนโยบายส่งเสริมด้านการตลาด/การผลิตแก่อำชีพและกลุ่ม OTOP ทั้งในระดับตำบลและระดับจังหวัด
๘. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตและการลดต้นทุนในภาคเกษตรกรรมในทุกๆระดับ

ปัญหา อุปสรรค (Threats)

๑. ในการจัดทำบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประชาชนยังขาดความร่วมมือในการดำเนินการ
๒. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายด้าน
๓. การติดต่อประสานงานในด้านการดำเนินงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีความล่าช้า เนื่องจาก ภารกิจงานของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนมาก
๔. แหล่งกักเก็บน้ำสำหรับการเกษตรเมื่อเทียบกับพื้นที่ทำการเกษตรแล้วยังมีน้อย ปริมาณน้ำ มักจะขาดแคลนในช่วงเข้าฤดูแล้ง/ฝนตกไม่ชุก
๕. เกษตรกรประสบกับปัญหาภัยธรรมชาติ เนื่องจากภัยน้ำท่วมและภัยแล้งอันเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มไม่มีที่กักเก็บน้ำที่เพียงพอสำหรับหน้าแล้ง และพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่มีทางระบายน้ำที่สะดวกเพราะเป็นพื้นที่ราบลุ่มน้ำจึงท่วมขัง ในช่วงฤดูฝน
๖. ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านถนนชำรุดเสียหาย เนื่องจากรถบรรทุกที่มีน้ำหนักเกินกำหนดวิ่งผ่าน ทำให้การใช้เส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก
๗. ราคาผลผลิตทางการเกษตรขึ้นอยู่กับกลไกของตลาดภายนอกเป็นผู้กำหนด
๘. ต้นทุนการผลิตและราคาผลผลิตไม่สมดุลกัน

๙. ค่านิยมทางการศึกษา นิยมส่งบุตรหลานไปเรียนโรงเรียนที่มีชื่อเสียง

๑๐ ตำบลเมืองใหม่ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางเกษตร

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรณรงค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- 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 อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้าส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิด ที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean รวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ 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 ได้มีการกำหนดทิศทางขององค์กรไว้ชัดเจน และสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้เต็มศักยภาพตรงกับความ ต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารและดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะต้องเกิดขึ้น ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๑.๒ การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๖ การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

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

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. หน่วยงานมีการแบ่งส่วนราชการ มีการกำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนครอบคลุม งานในความรับผิดชอบทุกด้าน ๒. มีการวางแผนการปฏิบัติงานและประชุม ติดตาม ผลการดำเนินงานอยู่เป็นประจำ ๓. หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๔. หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๕. หน่วยงานให้ความสำคัญกับการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๖. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ โดยมีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ๗. บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ๘. หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองต่องานและภารกิจได้อย่างรวดเร็ว	๑. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติหรือในภารกิจที่รับผิดชอบ ๒. บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน ๓. บุคลากรในแต่ละส่วนที่ต้องทำงานร่วมกัน ยังทำงานแทนกันไม่ได้ทำให้เกิดความล่าช้า ๔. แต่ละส่วนราชการขาดการจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา ๕. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรขาดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ๗. บุคลากรได้รับการพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เพียงพอ ๘. บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านคลังและด้านช่าง ๙. หน่วยงานมีบุคลากรมาจากหลายที่ มีคุณวุฒิการศึกษาและดำรงตำแหน่งที่หลากหลาย บางส่วน มีความคิดไม่ตรงกันนำไปสู่ปัญหาการแบ่งแยกขาดการทำงานเป็นทีม ๑๐. ผู้บริหารบางท่านยังขาดความเข้าใจ หรือเข้าใจคลาดเคลื่อนในบริบทงานขององค์กร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. การดำเนินงานในแต่ละภารกิจส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเป็นอย่างดี ๒. มีกฎหมายระเบียบกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจนตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ๓. ประชาชนให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๔. ข้อมูลข่าวสาร กระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สามารถติดต่อและรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจำนวนมากและหลายด้าน แต่กฎหมาย หรือระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้งานเกิดความล่าช้าจากการต้องตีความหรืออาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ๒. รัฐบาลอยู่ในช่วงเปลี่ยนแปลงกฎหมายและมีนโยบายเร่งด่วนหลายเรื่องเกี่ยวกับท้องถิ่น ทำให้มีเวลาจำกัด ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพน้อยลง ๓. หน่วยงานหรือบุคคลภายนอกบางครั้งไม่เข้าใจ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานหรือการแก้ไขปัญหา ความเดือดร้อน ทำให้เกิดความอคติกับองค์กร หรือเกิดการร้องเรียน ๔. การเชื่อมโยงข้อมูลในการประสานงาน การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังไม่มีประสิทธิภาพ

จากผลการการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) องค์การบริหารส่วนเมืองใหม่จำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะตำแหน่งที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านคลัง ด้านช่าง และด้านสาธารณสุข เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่สามารถตอบสนองต่องานได้ดีขึ้น และนำภารกิจหน้าที่รับผิดชอบมาจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมครบทุกด้านตามภารกิจหลัก และภารกิจรองต่อไป

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะดำเนินการ

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติในแต่ละปีอย่างมากมาย ซึ่งภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่จะต้องปฏิบัติเป็นไปตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดภารกิจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทั้งในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การเมือง การบริหาร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้มีการนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และการวิเคราะห์ศักยภาพมาพิจารณา กำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในตำบล

- 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 การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. - มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน - หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามสายงานต่างๆ - หน่วยงานมีระบบสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	จุดอ่อน W - บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความชำนาญในสายงานที่ปฏิบัติหรือในภารกิจที่รับผิดชอบ - บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน - บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะเกี่ยวกับงานด้านคลังและด้านช่าง
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

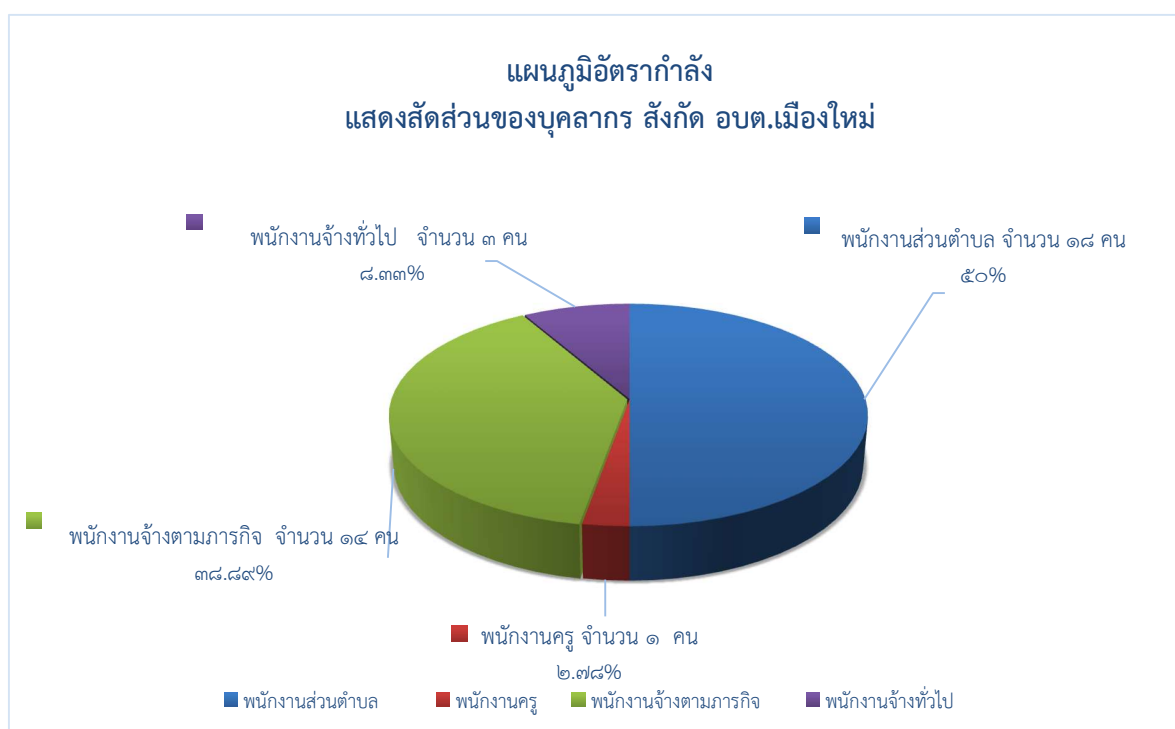
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด - มีงบประมาณน้อย

อัตรากำลังและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่ผ่านมา

สำหรับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงได้จัดทำข้อมูลอัตรากำลังและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบในการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา ดังนี้



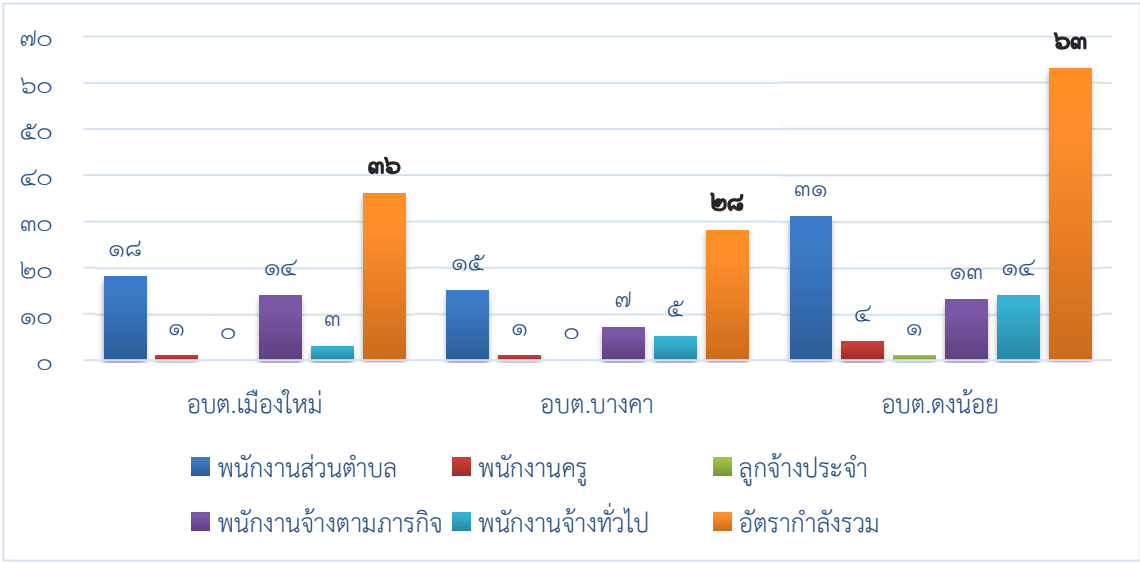
ที่	ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนอัตรากำลังแต่ละประเภท (ราย)	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
๑	พนักงานส่วนตำบล	๑๘	๕๐.๐๐	
๒	พนักงานครู	๑	๒.๗๘	
๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๓๘.๘๙	
๓	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๘.๓๓	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น		๓๖	๑๐๐	

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น	คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๖๗	๑๐,๖๐๗,๕๙๔	๓๓.๑๕	คำนวณจากงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒๕๖๘	๑๒,๔๔๘,๙๖๒	๓๗.๗๒	คำนวณจากงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒๕๖๙	๑๒,๒๕๘,๙๐๓	๓๕.๐๓	คำนวณจากงบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓. การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



ที่	องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ส่วน ราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล (ราย)	พนักงาน ครู (ราย)	ลูกจ้าง ประจำ (ราย)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (ราย)	พนักงาน จ้างทั่วไป (ราย)	อัตรากำลัง รวม (ราย)
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่	๖ ส่วน	๑๘	๑	-	๑๔	๓	๓๖
๒	องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา	๖ ส่วน	๑๕	๑	-	๗	๕	๒๘
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลดงน้อย	๗ ส่วน	๓๑	๔	๑	๑๓	๑๔	๖๓

จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคา และ องค์การบริหารส่วนตำบลดงน้อย ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอรราชาสีนที่มีรูปแบบการปกครองลักษณะเดียวกัน จึงมีบริบทลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน โดยจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสามแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าใด ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อัตรากำลัง ยังสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ที่ว่าอยู่นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ได้ขอใช้บัญชีจากการ สอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งมีการรับโอน (ย้าย) ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะได้ข้าราชการมาบรรจุตามกรอบอัตรากำลังที่มีในบางตำแหน่งหรือทุกตำแหน่ง อันจะ ส่งผลให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมตำแหน่งทั้งสิ้น จำนวน ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมา กขึ้นมากในส่วนราชการกองช่าง ประกอบกับกรอบตำแหน่งของกองช่างยังไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

๑.๑ นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒.๑ นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการ แก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อแบ่งภารกิจ อำนาจหน้าที่ และมีการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ประกอบด้วย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. 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	๑. สำนักปลัด อบต. 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 ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข ๔.๓ งานรักษาความสะอาด	

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	<u>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รับโอน
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ /ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.สรรหา
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.สรรหา
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/รับโอน
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.สรรหา
(ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสส.สรรหา
(ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร อัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ					-			
ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง/กสอ.สรรหา
รวม	๓๗	๓๙	๓๙	๓๙	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๘๔,๖๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๑๖๐	๔๙,๙๒๐	๕๒,๙๒๐	๙๙๙,๘๔๐	๑,๐๔๙,๗๖๐	๑,๑๐๒,๖๘๐	(๖๕,๓๙๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	(๔๔,๘๙๐)
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๒๔,๓๖๐	๓๘๑,๔๘๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๒๘,๗๖๐	(๒๙,๙๙๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๓๖๔,๓๒๐	๓๘๖,๒๘๐	๔๐๙,๕๖๐	(๒๘,๖๔๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๗,๑๕๐)
	พนักงานจ้าง																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๖๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๔๐๐	๒๗๓,๒๔๐	๒๘๔,๒๘๐	๒๙๕,๖๘๐	(๒๑,๘๙๐)
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๘,๘๘๐)
๑๐	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๘,๘๘๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๗๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	(๑๔,๔๘๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	(๑๑,๘๔๐)
๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	(๒๗,๒๖๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๘๔๐	๒๓๓,๘๘๐	๒๔๓,๒๔๐	๒๕๓,๐๘๐	(๑๘,๗๔๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	(๔๕,๖๑๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๓	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๔	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐	(๑๒,๘๕๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๑๒๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	(๑๕,๑๕๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																		
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่างจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)																		
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๕๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๘,๖๘๐	๒๗๙,๔๘๐	๒๙๐,๗๖๐	(๒๑,๕๒๐)
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๓	นักวิชาการศึกษา พนักงานจ้าง	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๔๒๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๙๒๐	๔๕๔,๕๖๐	๔๘๑,๙๒๐	๕๑๐,๘๔๐	(๓๕,๗๓๐)
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๐๔๐	๒๒๐,๕๖๐	๒๒๙,๔๔๐	(๑๖,๙๙๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองใหม่																		
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	การสรรหาคำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรอัตรากำลังจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
๓๖	ครู พนักงานจ้าง	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๒	๒	-	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๙	๒๗	๙,๙๗๖,๖๘๐	๔๒๐,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๒	-	-	๑,๑๘๕,๖๘๐	๖๐๒,๐๒๐	๖๓๕,๙๒๐	๑๑,๕๘๒,๓๖๐	๑๒,๑๘๔,๓๘๐	๑๒,๘๒๐,๒๙๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๗๓๗,๓๕๔	๑,๘๒๗,๖๕๗	๑,๙๒๓,๐๔๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๓๑๙,๗๑๔	๑๔,๐๑๒,๐๓๗	๑๔,๗๔๓,๓๓๔	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖.๒๔	๓๖.๓๑	๓๖.๓๙	

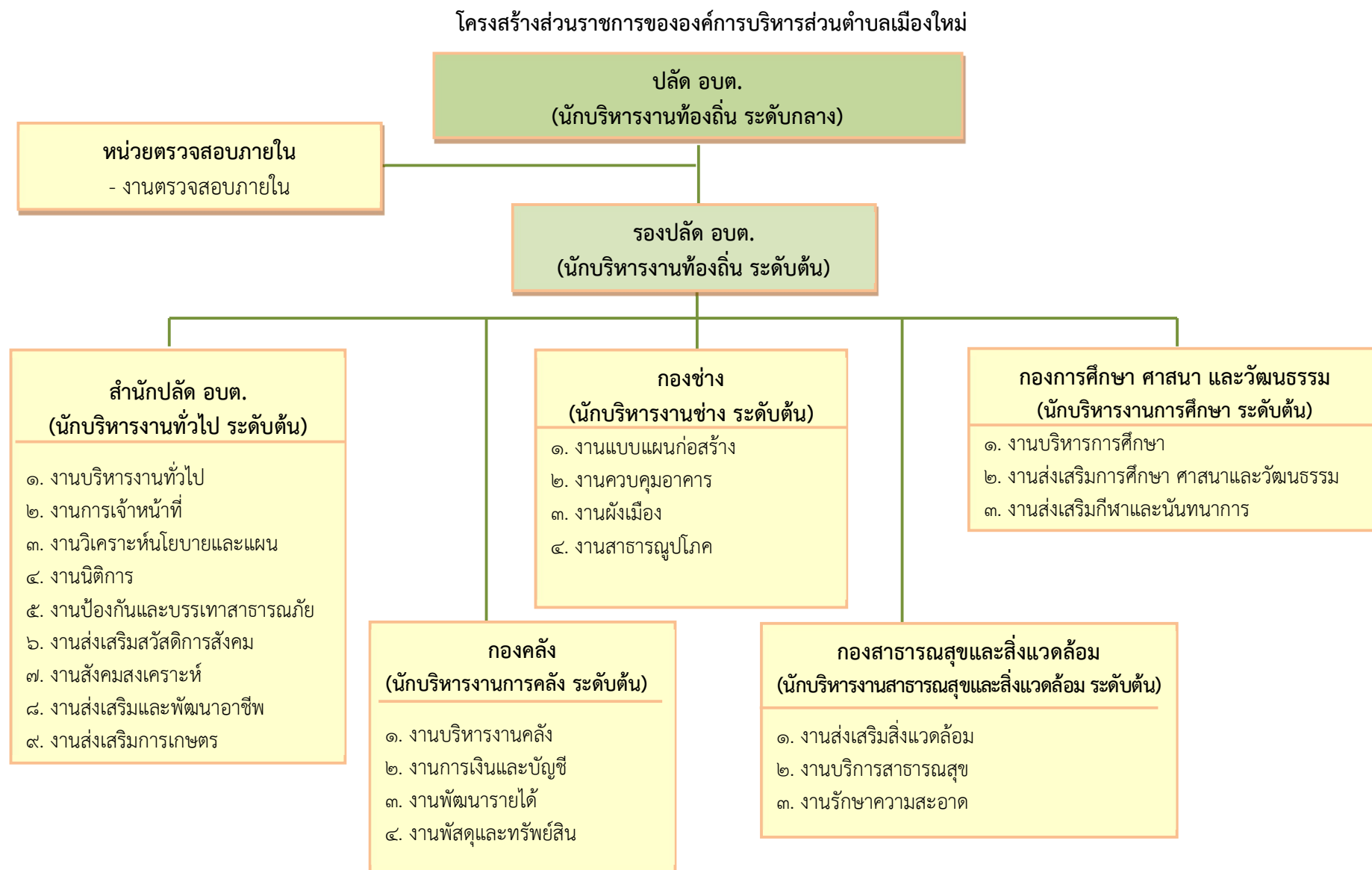
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙) เป็นเงิน ๓๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท

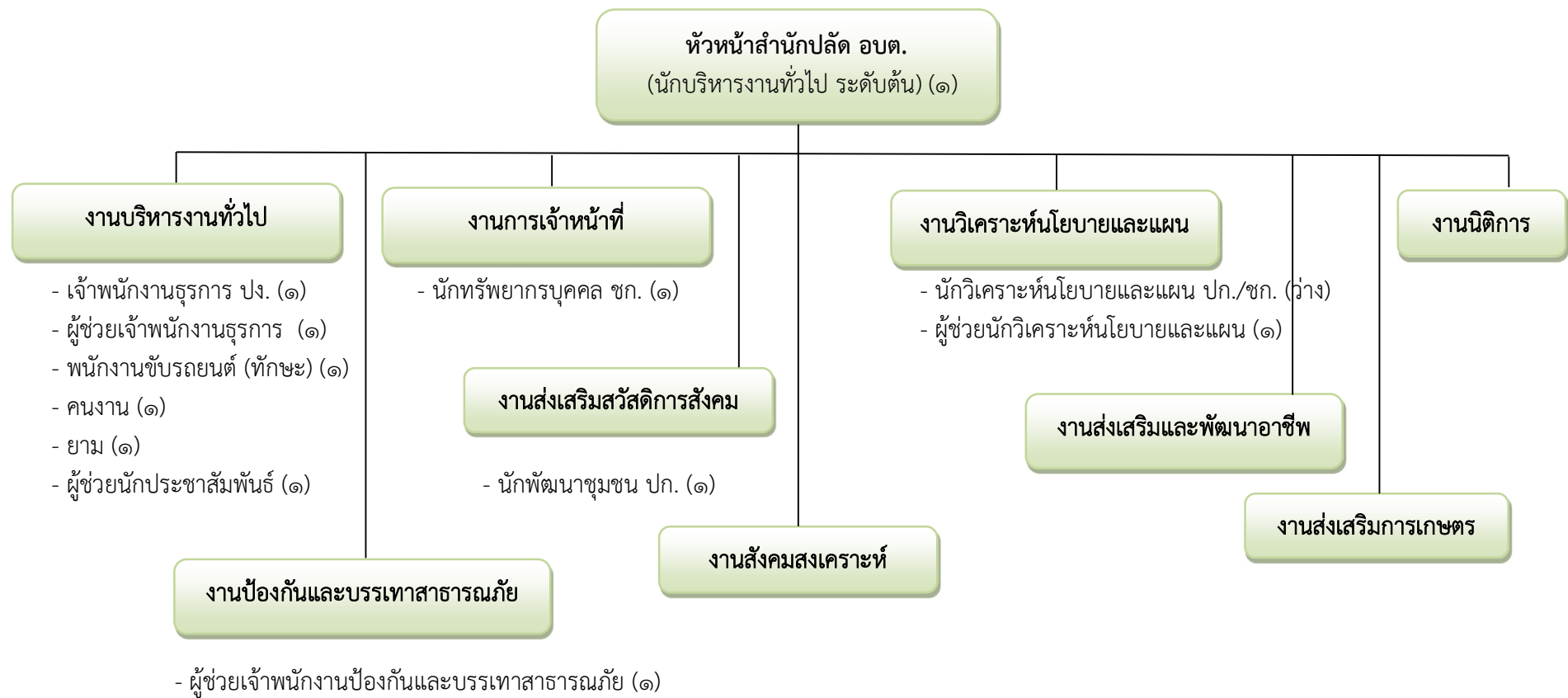
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐) เป็นเงิน ๓๘,๕๘๗,๕๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ (เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑) เป็นเงิน ๔๐,๕๑๖,๘๗๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

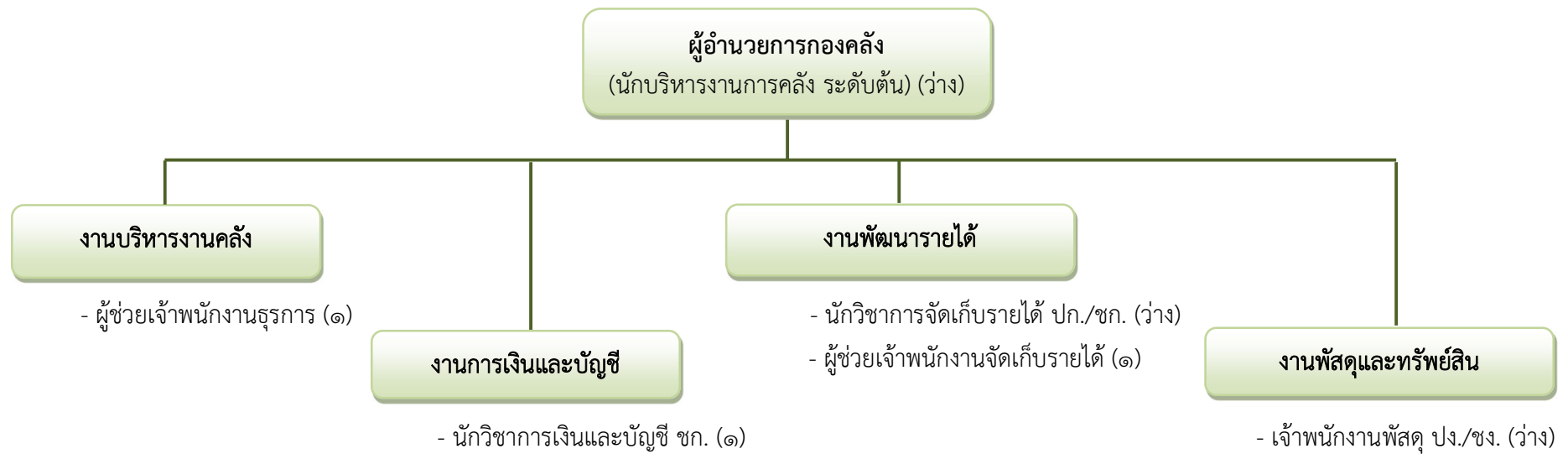


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด (๐๑)



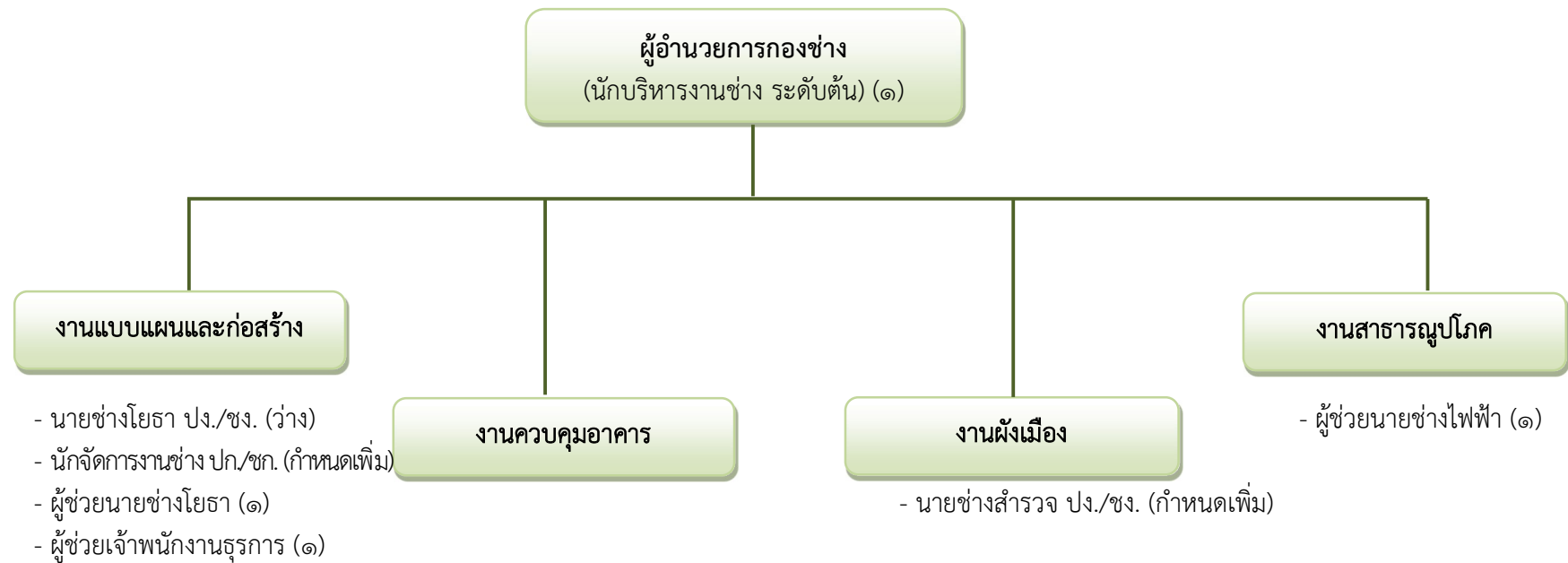
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	๒	๑	-	-	๑	-	-	-	๕	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง (๐๔)



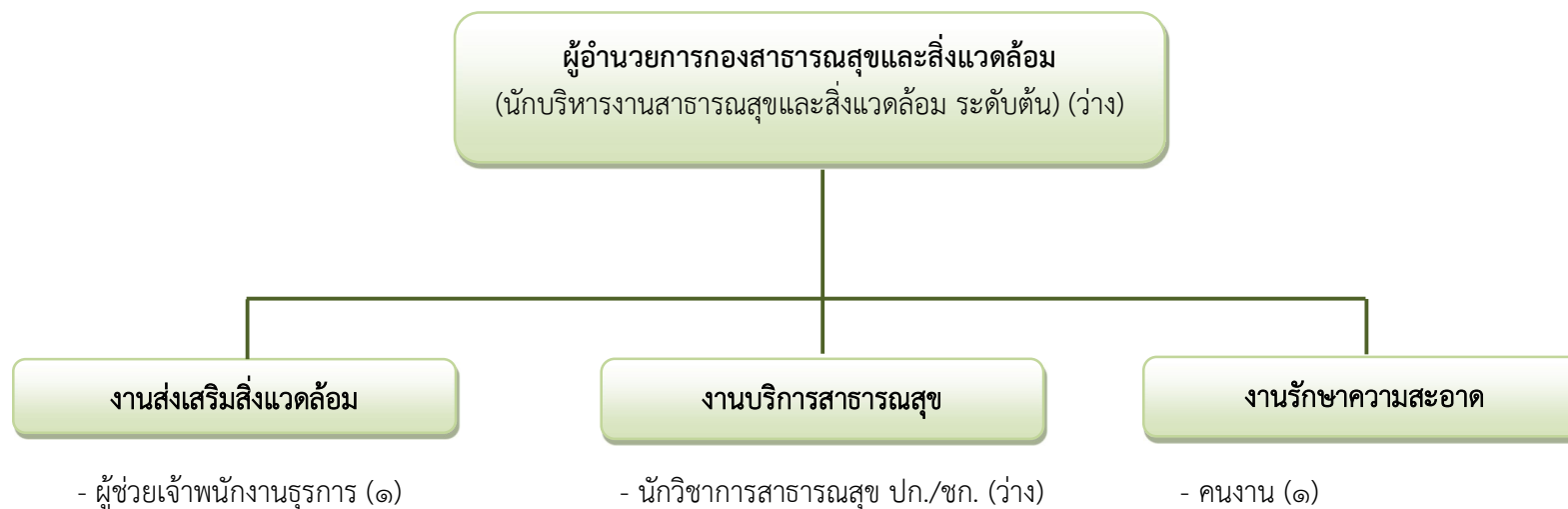
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง (๐๕)



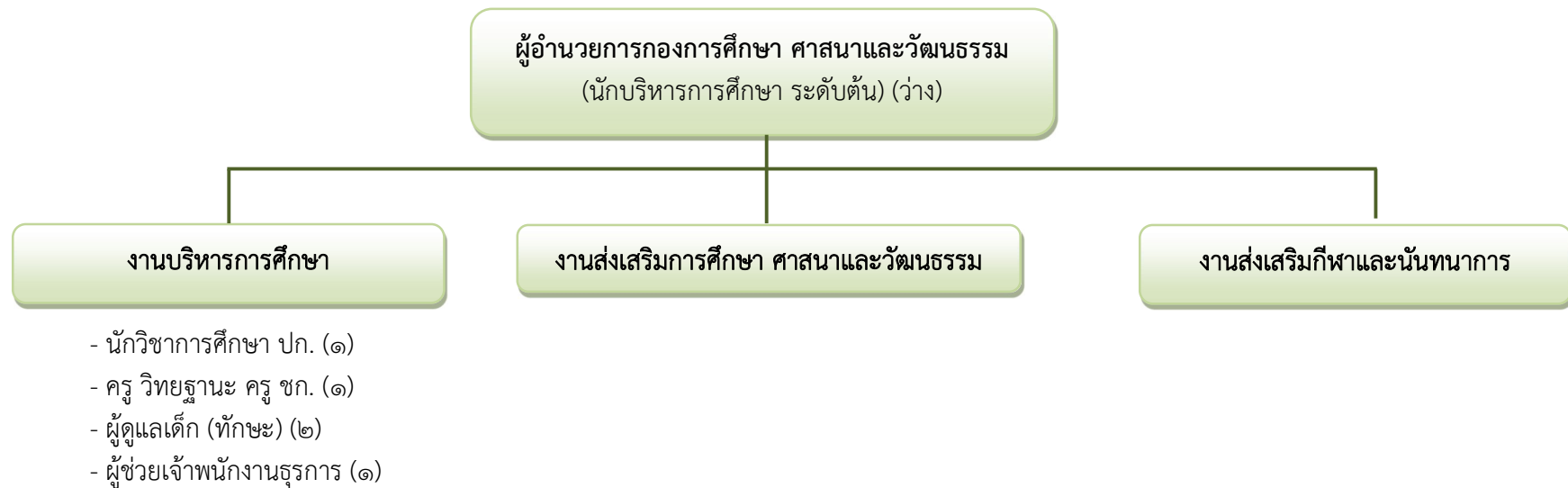
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



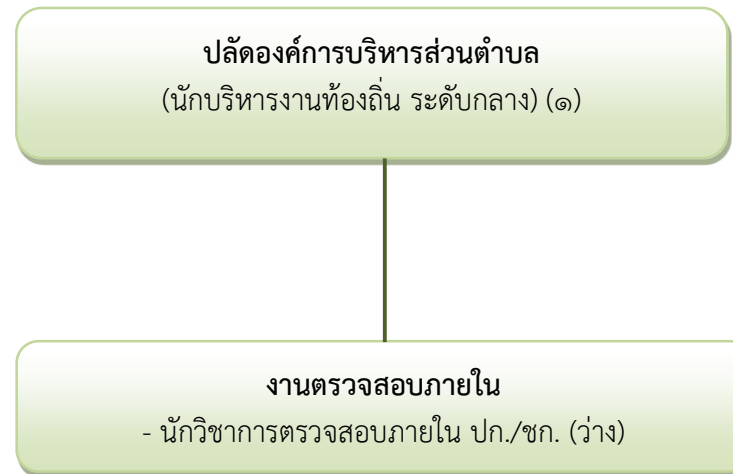
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลจ. ประจำ	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	ครู ผดด			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	สปีเอกโอภาส ยืนทน	ปริญญาโท ศศ.ม	๐๗-๓๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๐๗-๓๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๗๘๔,๖๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๙๕๒,๖๘๐
		ศาสตราจารย์		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๖๕,๓๙๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	
๒	นายพิทยา กฤตเวทิน	ปริญญาโท ศศ.ม	๐๗-๓๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๐๗-๓๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๐,๖๘๐
		ศาสตราจารย์		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๔,๘๙๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
สำนักปลัด												
๓	นางสาวจิตพิชญ์ เหม	ปริญญาโท	๐๗-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๐๗-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๗๒,๑๖๐
		รัฐศาสตร		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๔,๓๘๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๔	นางสาวพรพรรณ เฉลยภพ	ปริญญาโท	๐๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๙,๘๘๐	-	-	๓๕๙,๘๘๐
		รัฐศาสตร							(๒๙,๙๙๐ X ๑๒)			
๕	-ว่าง-	-	๐๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ปก./ชก.	๐๗-๓๐-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
				นโยบายและแผน			นโยบายและแผน		(ค่ากลางเงินเดือน)			
๖	นางสาวณัฐธิดา แสงสิงห์	ปริญญาตรี บธ.บ.	๐๗-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๗-๓๐-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๔๓,๖๘๐	-	-	๓๔๓,๖๘๐
		(การบัญชี)							(๒๘,๖๔๐ X ๑๒)			
๗	นางสาววันวิสาข์ ศรีทอง	ปริญญาตรี บธ.บ	๐๗-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๗-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐	-	-	๒๐๕,๘๐๐
		สาขาการตลาด							(๑๗,๑๕๐ X ๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	นางสาวธมลวรรณ วันโมรี	ปริญญาตรี บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๖๒,๖๘๐	-	-	๒๖๒,๖๘๐
		สาขาการจัดการทั่วไป							(๒๑,๘๙๐ X ๑๒)			
๙	นางสาวอัญพัชญ์ ปันดี	ปริญญาตรี รปศ.บ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	๒๒๖,๕๖๐	-	-	๒๒๖,๕๖๐
		สาขาการปกครองท้องถิ่น		นโยบายและแผน			นโยบายและแผน		(๑๘,๘๘๐ X ๑๒)			
๑๐	นางสาวพัชรี วรพงษ์	ปริญญาตรี สื่อสารมวลชน	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๒๖,๕๖๐	-	-	๒๒๖,๕๖๐
									(๑๘,๘๘๐ X ๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นายพงศกร พัทธธรรม	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๑๒	นายพิทักษ์ บุญธรรมเจริญ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๒,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๓	นางสาวน้ำฝน ใหม่ทอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายไพศาล มณฑก	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๑๕	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๑๖	นางสาวมนทรา มาลัย	ปริญญาตรี บัญชี	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๓๒๗,๑๒๐ (๒๗,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๗,๑๒๐
๑๗	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๐๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๘	- ว่าง -	-	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐๗-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๙	นางนันทยา ดำรงค์แสง	ปวช. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๒๒๔,๘๘๐ (๑๘,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๔,๘๘๐
๒๐	นายพลสินธ์ วงศ์กำภู	ปริญญาตรีร.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง												
๒๑	นางจรรยา ตันยะแสง	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๐๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๙,๓๒๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๔๕,๖๑๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๒๒	-ว่าง-	-	-	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๓	-	-	-	-	-	๐๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๔	-	-	-	-	-	๐๗-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นายปรัชญ์ มัยยม	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐
									(๑๓,๙๒๐ X ๑๒)			
๒๖	นายวิชยเฉลิม ไหมเอี่ยม	ปวช.ช่างไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๔,๒๐๐	-	-	๑๕๔,๒๐๐
									(๑๒,๘๕๐ X ๑๒)			
๒๗	นางสาวสายสุนัน ทองฉาย	ปริญญาตรี ศศ.บ.สาขาการบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๘๐๐	-	-	๑๘๑,๘๐๐
									(๑๕,๑๕๐ X ๑๒)			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๘	-ว่าง-	-	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๐๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานสาธารณสุข)			(นักบริหารงานสาธารณสุข)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๒๙	-ว่าง-	-	๐๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๐๗-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นางสาวนลินพร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๘,๒๔๐	-	-	๒๕๘,๒๔๐
	บุรเศรษฐ์โสภณ	การตลาด							(๒๑,๕๒๐ x ๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นายสำเนียง มิตยสิทธิ์	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)			
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๒	-ว่าง-	-	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๐๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเต็ม)
				(นักบริหารงานศึกษา)			(นักบริหารงานศึกษา)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๓๓	นายวิทยา กองทุ่งมน	ปริญญาตรี	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๒๘,๗๖๐	-	-	๔๒๘,๗๖๐
	รัฐศาสตร์								(๓๕,๗๓๐ x ๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๔	นางพนิดา มาโนชวงค์	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๘๘๐	-	-	๒๐๓,๘๘๐
		สาขาวิชาภาษาไทย							(๑๖,๙๙๐ x ๑๒)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่												
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง พิจารณาให้กระทำได้ ต่อไปได้จนกว่าจะมี คำสั่งให้ย้ายหรือเลิก การปฏิบัติราชการ
๓๖	นางสาวมิ่งขวัญ ใหม่เกตุ	ปริญญาตรี ค.บ.	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	คศ.๒	๐๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	คศ.๒	๔๑๐,๒๘๐	-	-	อุดหนุน
		การศึกษาปฐมวัย							(๓๔,๑๙๐ x ๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๗	นางอิชฌกันต์ ปิ่นกุล	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๓๑,๒๔๐	-	-	อุดหนุน
		การศึกษาปฐมวัย							(๑๙,๒๗๐ x ๑๒)			
๓๘	นางสาวเบญจมาศ รสมี	ปริญญาตรี ค.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๘,๗๒๐	-	-	อุดหนุน
		การศึกษาปฐมวัย							(๑๙,๐๖๐ x ๑๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๙	-ว่าง-	-	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น 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 ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองใหม่ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างใช้เป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นไปตามไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

