

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านใหม่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๒๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

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

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงการสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้ใช้หลักการ “PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB” ในการจัดคนให้เข้ากับงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

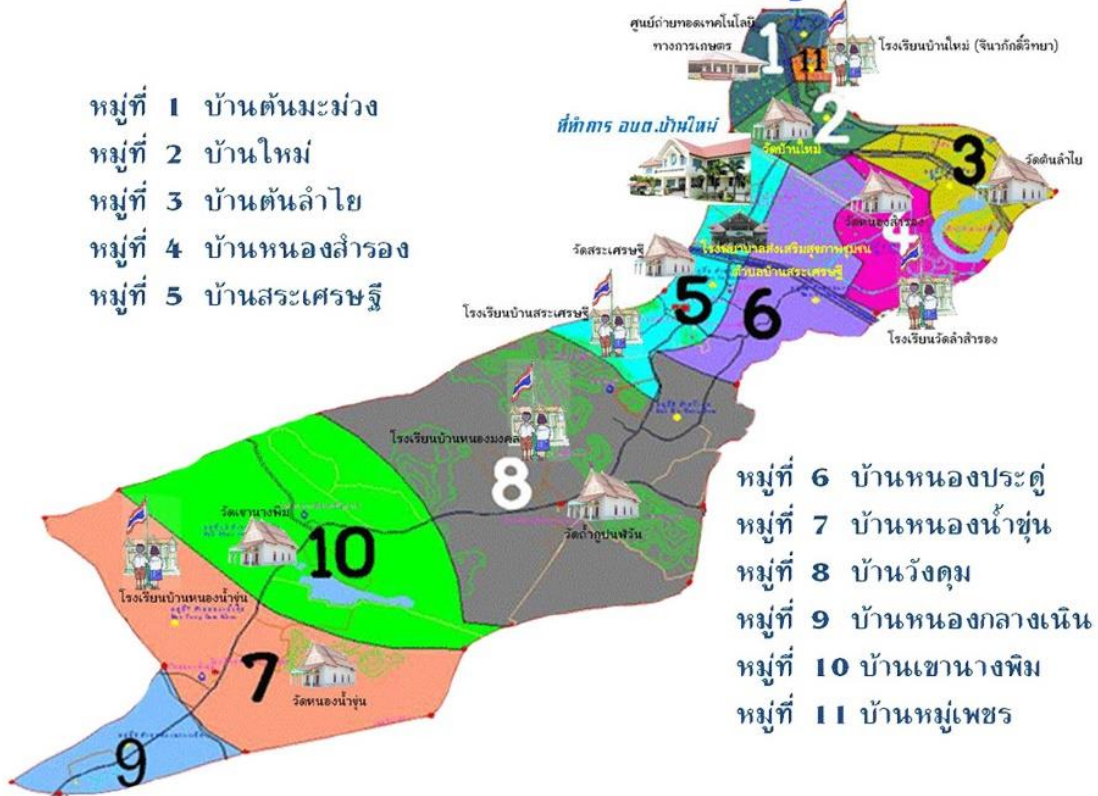
#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลบ้านใหม่ เป็น ๑ ใน ๑๓ ตำบล ในเขตอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี มี อาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถื่นใกล้เคียง ๖ ส่วน คือ ตำบลบ้านใหม่, ตำบลหนองตากยา, ตำบลพังตรุ, ตำบลเขาน้อย, ตำบลรางสาส์ และตำบลวังขนาย ดังนี้

- ทิศเหนือ อาณาเขตติดต่อกับตำบลวังขนาย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
- ทิศใต้ อาณาเขตติดต่อกับตำบลพังตรุ ตำบลหนองตากยา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
- ทิศตะวันออก อาณาเขตติดต่อกับตำบลพังตรุ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี
- ทิศตะวันตก อาณาเขตติดต่อกับตำบลรางสาส์ ตำบลเขาน้อย และตำบลม่วงชุม อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

### แผนที่ตำบลบ้านใหม่ ทั้ง 11 หมู่บ้าน



เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีพื้นที่ในเขตการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด ประมาณ ๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๖,๘๗๕ ไร่

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไป พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เป็นที่ดอนในบางส่วน สาเหตุที่พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม เพราะพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ตั้งอยู่บริเวณฝั่งซ้ายของแม่น้ำ แม่กลอง และพื้นที่ทางทิศเหนือของตำบลติดกับเขื่อนแม่กลอง ระดับพื้นที่จึงต่ำกว่าระดับน้ำเหนือเขื่อน สภาพพื้นที่โดยทั่วไปจึงเหมาะกับการทำนา และการเพาะปลูก เนื่องจากมีน้ำอย่างเพียงพอ

#### ๑.๓ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- หนองน้ำหนองสำรอง อยู่บริเวณพื้นที่ หมู่ที่ ๓ และ หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอกำแพง
- แม่น้ำแม่กลอง ไหลผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓ และ ๑๑
- พื้นที่ป่าไม้ ซึ่งเป็นป่าสงวนที่หมดสภาพแล้ว ครอบคลุมพื้นที่ หมู่ที่ ๕, ๗, ๘, และหมู่ที่ ๑๐ ในบางส่วน และบางส่วนเกษตรกรในพื้นที่ได้ใช้ประโยชน์ในการทำไร่และปลูกไม้ยืนต้น

### ๒. ด้านการเมืองการปกครอง

ตำบลบ้านใหม่ ประกอบด้วยหมู่บ้านทั้งหมด ๑๑ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านต้นมะม่วง	นางลำไย	สุวรรณ	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านใหม่	นายนันท์วุฒิ	จินากัดดี	เป็น	กำนัน
หมู่ที่ ๓	บ้านต้นลำไย	นายวิเชียร	เทียนทอง	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองสำรอง	นายเสวย	ศิริหลวง	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านสระเศรษฐี	นายสมชาติ	จินากัดดี	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านหนองประดู่	นายเอกรินทร์	ศิลา	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองน้ำขุ่น	นางสมจิต	หม่อม	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านวังดุม	นายไพรัช	แก้วทองโพธิ์	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองกลางเนิน	นายสมยศ	เซ็นเครือ	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านเขานางพิม	นายวาทีน	คงจร	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหมู่เพชรพัฒนา	นายเสรี	จันทร์แจ่ม	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน

มีจำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ทั้งหมด ๑๑ หมู่

### ๓. ประชากร

ตำบลบ้านใหม่ มีประชากรทั้งหมด ๗,๔๑๖ คน เพศชาย ๓,๖๐๘ คน เพศหญิง ๓,๘๐๗ คน มีความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๙๙ คน / ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน ๒,๓๔๗ ครัวเรือน

จำนวนประชากรและครัวเรือนในตำบลบ้านใหม่ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านต้นมะม่วง	๔๔๑	๔๕๒	๘๙๓	๓๒๔
หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่	๓๒๔	๓๔๖	๖๗๐	๑๘๗
หมู่ที่ ๓ บ้านต้นลำไย	๖๒๐	๗๐๖	๑,๓๒๖	๔๒๘
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองสำรอง	๓๘๗	๔๐๔	๗๙๑	๒๔๒
หมู่ที่ ๕ บ้านสระเศรษฐี	๔๔๕	๔๘๒	๙๒๗	๓๑๖
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองประดู่	๒๙๕	๒๙๒	๕๘๗	๑๗๙
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองน้ำขุ่น	๒๒๑	๒๑๓	๔๓๔	๑๔๓
หมู่ที่ ๘ บ้านวังดุม	๒๙๘	๓๑๐	๖๐๘	๑๙๐
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองกลางเนิน	๑๓๙	๑๓๕	๒๗๔	๘๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขานางพิม	๑๖๔	๑๗๘	๓๔๒	๑๑๒
หมู่ที่ ๑๑ บ้านเพชรพัฒนา	๒๗๔	๒๘๙	๕๖๓	๑๔๖
รวม	๓,๖๐๘	๓,๘๐๗	๗,๔๑๕	๒,๓๔๗

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง คือ
  ๑. โรงเรียนบ้านใหม่ (จินาภักดี) ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๓๘ คน
  ๒. โรงเรียนวัดลำสำรอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๙๗ คน
  ๓. โรงเรียนสระเศรษฐี ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๑๗ คน
  ๔. โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๖๗ คน
  ๕. โรงเรียนบ้านหนองมงคล ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๘ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๖๕ คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีทั้ง ๕ ศูนย์ ในตำบล จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๑๘ คน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง

##### สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ดังนี้
  ๑. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๔ คน
  ๒. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๐๒ คน

##### ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมตำรวจชุมชน จำนวน ๒ แห่ง



## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### การคมนาคม

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ อาศัยการคมนาคมโดยรถยนต์เป็นหลัก มีเส้นทางการคมนาคมที่สำคัญได้แก่

- ถนน รพช. กจ ๑๑๐๒๒ (บ้านใหม่ – หนองตากยา) ผ่านหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๕, ๖, ๗, ๘, ๙ และ ๑๐

- ถนนเลียบบคันคลองส่งน้ำชลประทานขวา ๑ ผ่านหมู่บ้าน ๒ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๕ และ ๖

- ถนนเลียบบคันคลองส่งน้ำชลประทานขวา ๒ ผ่านหมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓ และ ๔ นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำลำคลองไหลผ่านในตำบล ซึ่งสามารถใช้เป็นเส้นทางการคมนาคมทางน้ำได้ทางหนึ่ง

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๔๙๒ เริ่มต้นสะพานบ้านใหม่ ผ่านหน้า ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ถึง หมู่ ๙ บ้านหนองกลางเนิน ต.บ้านใหม่ อ.ท่าม่วง จ.กาญจนบุรี

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก สายหมู่ที่ ๔ เชื่อม หมู่ที่ ๖

- ถนน รพช. สายหมู่ที่ ๖ เชื่อมหมู่ที่ ๘ และหมู่ที่ ๕

### การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๑๘	แห่ง
- โทรศัพท์พื้นฐานภายในหมู่บ้าน	จำนวน	๖	หมู่บ้าน
- หอกระจายข่าวในหมู่บ้าน	จำนวน	๑๑	หมู่บ้าน

### การไฟฟ้า

ไฟฟ้าในเขตตำบลบ้านใหม่ มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๙๙ อีกร้อยละ ๑ ยังไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากชาวบ้านได้มีการแยกครัวเรือนใหม่และมีบ้านระยะไกล

### แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	จำนวน	๔	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๓๐	แห่ง
บ่อโยก	จำนวน	๑๒	แห่ง
ทำนบ	จำนวน	๑	แห่ง

นอกจากนี้ยังมีประปาหมู่บ้าน สำหรับใช้บริการชาวบ้าน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มผลิตภัณฑ์ถั่วทอด และท็อฟฟี่กะทิ	หมู่ที่ ๑	บ้านต้นมะม่วง
- กลุ่มโรงสีข้าวชุมชนแปรรูปผลผลิตข้าว	หมู่ที่ ๑	บ้านต้นมะม่วง
- กลุ่มส่งเสริมการทอผ้า	หมู่ที่ ๒	บ้านใหม่
- กลุ่มอาชีพข้าวโพดฝักอ่อน	หมู่ที่ ๔	บ้านหนองสำรอง
- กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์บ้านหนองประดู่	หมู่ที่ ๖	บ้านหนองประดู่
- กลุ่มอาชีพดอกไม้จันทน์		กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
- กลุ่มปลูกถั่วเขียว		

## อาชีพ

ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ ๙๔ รองลงมาคือรับจ้างทั่วไป ค้าขาย และอาชีพอื่นๆ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

- โรงสีข้าว	๒	แห่ง
- สโมสรกีฬา	๑	แห่ง
- เหมืองแร่	๒	แห่ง

## การท่องเที่ยว

วังมัจฉาวัดบ้านใหม่ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

### ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

- วัด	จำนวน	๗	แห่ง	คือ
๑.	วัดบ้านใหม่		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๒
๒.	วัดต้นลำไย		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๓
๓.	วัดหนองสำรอง		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๔
๔.	วัดสระเศรษฐี		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๕
๕.	วัดหนองน้ำขุ่น		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๗
๖.	วัดถ้ำกูปนพวัน		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๘
๗.	วัดเขานางพิม		ตั้งอยู่	หมู่ที่ ๑๐

### ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

- หนองน้ำสาธารณะหนองสำรองอยู่บริเวณพื้นที่ หมู่ที่ ๓ และ ๔ ตำบลบ้านใหม่ อ.ท่าม่วง  
 - แม่น้ำแม่กลอง ไหลผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓ และ ๑๑  
 - พื้นที่ป่าไม้ ครอบคลุมพื้นที่ หมู่ที่ ๕, ๗, ๘ และ ๑๐ ในบางส่วน และบางส่วนเกษตรกรรมในพื้นที่ได้ใช้ประโยชน์ในการทำไร่และปลูกพืชยืนต้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญๆ มีดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาสภาพผิวถนนการจราจรภายในหมู่บ้านเริ่มชำรุด
- ๑.๓ ปัญหา น้ำท่วมขังบริเวณริมถนนภายในหมู่บ้าน
- ๑.๔ ปัญหาแสงสว่างในทางสาธารณะไม่เพียงพอ

#### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๒ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร
- ๒.๔ ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอกับการดำรงชีพ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
  - ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
  - ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
  - ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก
๔. ปัญหาน้ำในการอุปโภค-บริโภค น้ำเพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้ง
  - ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
  - ๔.๓ ปัญหาน้ำในการทำเกษตรไม่เพียงพอในบางหมู่บ้านในช่วงฤดูแล้ง
๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ปัญหาการขาดแคลนข้อมูลข่าวสาร
  - ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๖.๑ คลองระบายน้ำตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
  - ๖.๒ ต้นไม้ในเขตป่าชุมชนลดจำนวนลงเนื่องจากมีผู้ขโมยตัดไม้
๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
  - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

### ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ
  - ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทุกเส้นทางสาธารณะ
  - ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก
  - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลาดยางที่ชำรุด
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ พร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
  - ๒.๕ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
  - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
  - ๓.๔ รณรงค์ป้องกันกำจัดยุงลาย และโรคพิษสุนัขบ้า
  - ๓.๕ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
  - ๔.๒ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
  - ๔.๓ มีการพัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง อย่างเป็นระบบ
  - ๔.๔ มีแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
  - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
  - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๖.๑ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๒ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน พร้อมกำจัดวัชพืชต่างๆ
  - ๖.๓ จัดทำฝายชะลอน้ำ และกักเก็บน้ำ
  - ๖.๔ ปลุกป่าในเขตป่าชุมชน
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนในกลุ่มต่างๆ
  - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านใหม่ คือ **“พัฒนาผลผลิตสู่สากล พัฒนาชุมชนเพื่อชีวิต ระดมความคิดร่วมกัน ช่วยสร้างสรรคสิ่งแวดล้อม ดีพร้อมด้านการศึกษา”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการคิดร่วมแก้ปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม เพื่อให้ตำบลบ้านใหม่เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิต
- ๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๖) ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ตามแนวนโยบายของรัฐ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีการสร้างและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

## การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT)

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

#### ๑. ระบบการบริหาร

- ๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) มีการแบ่งแยก / มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

#### ๒. อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- ๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

#### ๓. การเงิน / งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

#### ๔. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- ๑) มีกลุ่มอาชีพ ๖ กลุ่ม
- ๒) มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน กลุ่มกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านใหม่
- ๓) มีหน่วยงานองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ
- ๔) มีเส้นทางติดต่อกับอำเภอท่าม่วง จังหวัดจังหวัดกาญจนบุรี

### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

#### ๑. ระบบการบริหาร

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสน / ขาดความชัดเจน

#### ๒. การเงิน / งบประมาณ

- งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

#### ๓. ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

#### ๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

### ๓. โอกาส (Opportunity)

๑. การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

๒. รัฐบาลสนับสนุนโครงการตามแผนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๔. นโยบายของรัฐบาล / จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล

๕. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

#### ๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. ค่าครองชีพสูง
๒. ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง
๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
๔. ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน
๕. สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน
๖. ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓  
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ  
 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน และสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรขนาดกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) จึงได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรာ แต่เนื่องจากขณะนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีภารกิจและปริมาณงานที่เหมาะสมกับกำลังคนแล้ว ดังนั้นจึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์กรได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามนโยบายของแผน</li> <li>- ปกครองบังคับบัญชาพนักงานตำบล</li> <li>- ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ</li> <li>- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธีและงานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน</li> </ul> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี แผนอัตรากำลัง ๔ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง</li> <li>- งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม</li> <li>- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่าง ๆ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามนโยบายของแผน</li> <li>- ปกครองบังคับบัญชาพนักงานตำบล</li> <li>- ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ</li> <li>- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธีและงานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วน</li> </ul> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี แผนอัตรากำลัง ๔ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล</li> <li>- งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง</li> <li>- งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม</li> <li>- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่าง ๆ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p>๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p>๑.๕ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน</li> <li>- งานโครงการติดตามประเมินผล</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอค์ศึภัย อุทกภัย วาตภัย</li> <li>- งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สินช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม</li> <li>- งานรักษาและบำรุงขวัญ</li> </ul> <p>๑.๗ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	<p>๑.๓ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานโรงเรียน</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p>๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p>๑.๕ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน</li> <li>- งานโครงการติดตามประเมินผล</li> </ul> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอค์ศึภัย อุทกภัย วาตภัย</li> <li>- งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สินช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม</li> <li>- งานรักษาและบำรุงขวัญ</li> </ul> <p>๑.๗ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา๓.๓</li> </ul> <p>งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</u></b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u></b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (งบอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</u></b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป (คนสวน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b><u>กองคลัง (๐๔)</u></b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>ลูกจ้างประจำ</u></b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</u></b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (รวมเงินอุดหนุน) ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๘,๗๕๐,๐๐๐ บาท  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๔๖๒,๓๐๔ บาท ๘,๔๖๒,๓๐๔ บาท  
 คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๔ % ๔๕.๑๓%

### ๙.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๑,๘๓๐	๖๒๑,๙๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๐๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๕.	นิติกรชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๖.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๗.	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๘.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๑๐,๐๘๐
๙.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑๗,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๑๐.	ครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๔	-	-	-	-	-

๒) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	๑	๑๒,๔๐๐	๑๔๘,๘๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๓.	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๘๐๐	๑๔๐,๖๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๔.	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	๑	๑๐,๘๗๐	๑๓๐,๔๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๕.	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๖.	คนงานทั่วไป (คนสวน) (ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๗.	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๘.	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๙.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (งบอุดหนุน)	๒	-	-	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๕.	จพง.จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐

๔) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจการ)	๑	๑๐,๔๐๐	๑๒๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๕) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๑๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๓.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐

๖) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจการ)	๑	๑๒,๐๓๐	๑๔๔,๓๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ)	๑	๑๐,๓๙๐	๑๒๔,๖๘๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

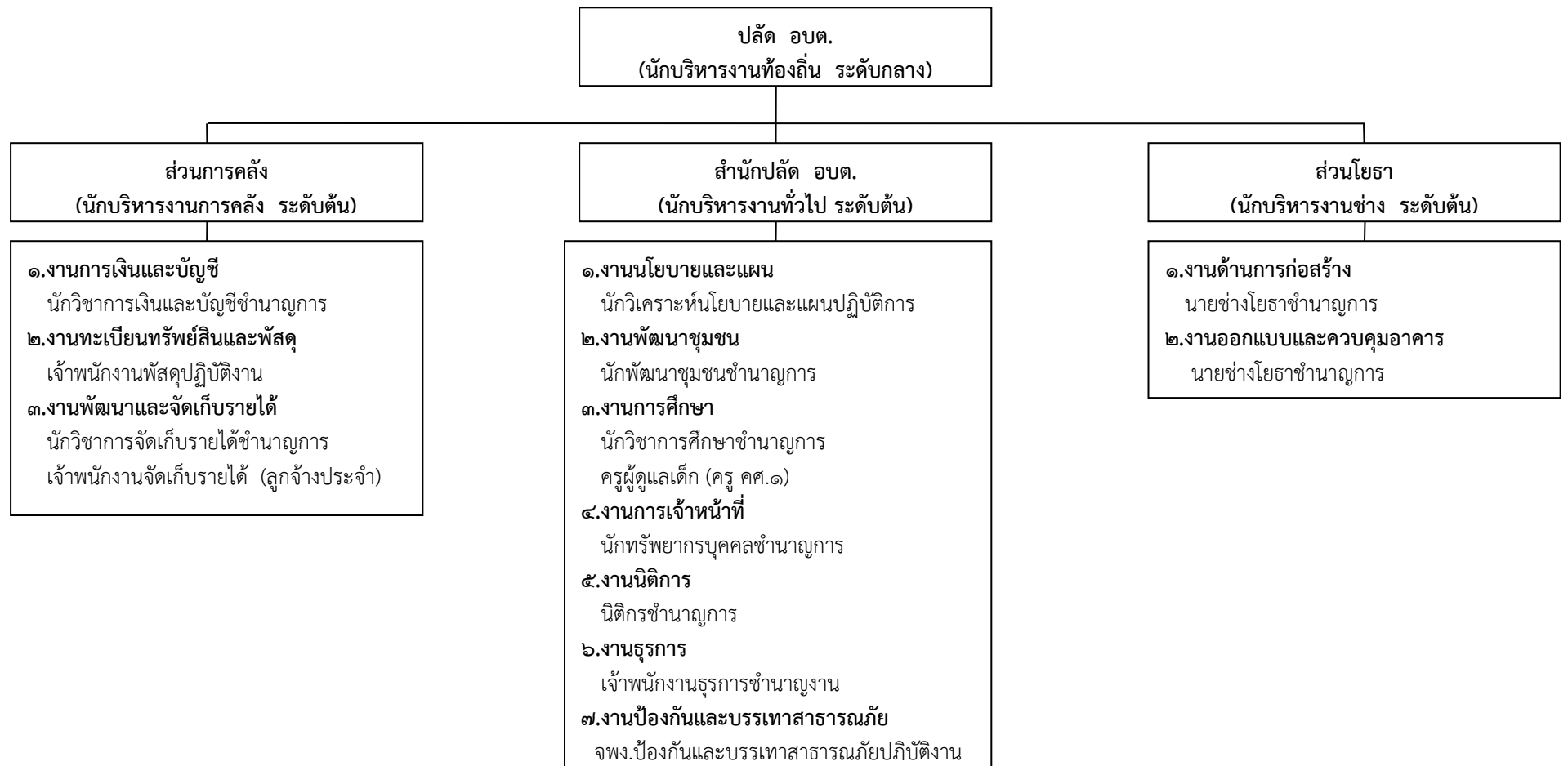
ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๔๕,๒๐๒,๕๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปัดไปเพิ่ม ๕%

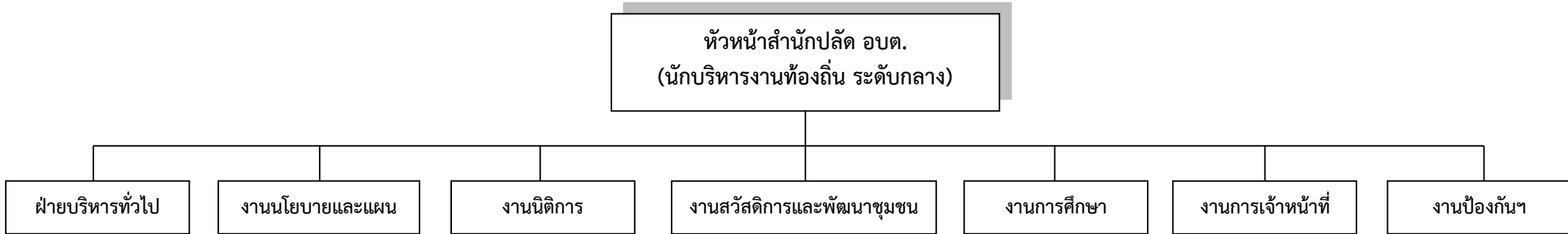
**หมายเหตุ** : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๓,๐๕๐,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๔๕,๒๐๒,๕๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒  
 : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผน  
 อัตรากำลังแต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕



## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



**โครงสร้างสำนักปลัด**

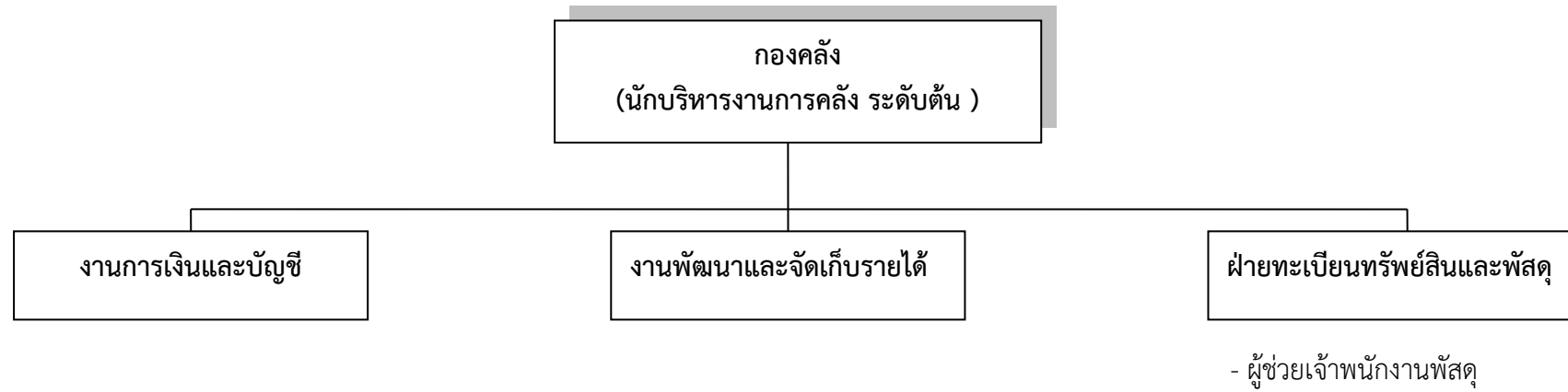


- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- พนักงานขับรถยนต์
- คนงานประจำรถขยะ
- พนักงานดับเพลิง
- คนงานทั่วไป (คนสวน)
- คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)
- คนงานทั่วไป

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (งบอุดหนุน)

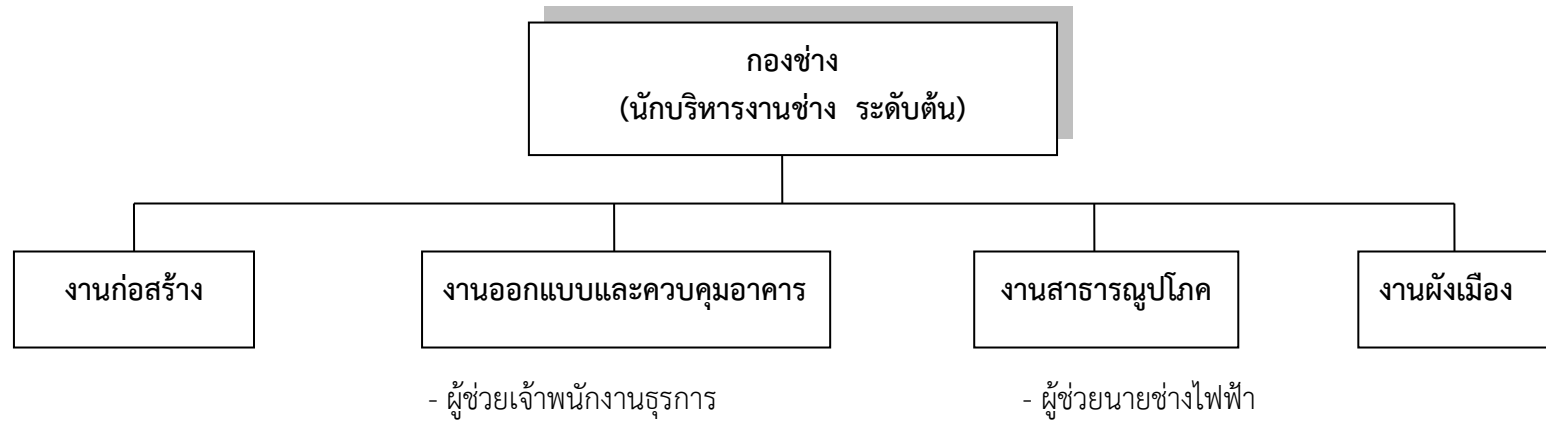
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓	๓	๗

## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-

## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	ข้าราชการ/พงษ.ส่วนท้องถิ่น จำเอกอนุศาสน์ ทองเหมือน	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด	กลาง	๐๒-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด	กลาง	๔๕๓,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๒๑,๙๖๐
๒.	นางสาวจิรัฐยา เกิดสนอง	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐
๓.	นายอิทธิชัย เกียรติโสภาส	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๔.	นายชัชวาลย์ นิยมชื่น	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๕.	นางสาวอรทัย พวงวลัยสิน	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖.	นางสาวกาญจน์พิศชา มณีวงศ์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๗.	นางนิจวดี แจ่มจันทร์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๘.	นางสาวอัญชลี หวานพิช	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๙.	นายนพล ผดุงผล	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๒๐๗,๒๔๐
๑๐.	นางสาวรัตนติยา จินนากัดดี	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๐๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๑-๒-๐๐๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	๒๖๔,๐๐๐
๑๑.	นางศิริพร เปล่งปลั่ง	ปริญญาโท	๗๑-๒-๐๐๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๑-๒-๐๐๑๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๓,๘๐๐	-	-	๒๕๓,๘๐๐
๑๒.	นางสุดารัตน์ เนียมกลิ่น	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๒๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๑-๒-๐๒๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๑๓.	นางสมใจ จินนากัดดี	ปริญญาตรี	๗๑-๒-๐๒๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๑-๒-๐๒๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๑๔.	นางสาวจารีย์ เทียมสุน	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๑๕.	นางพัชรี จันทระไพจิตร	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๑๖.	นางสาววรรณาทอง ทองแท้	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๗.	นางกนกอร ตาลสกุล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๑๘.	นายพนม พัดเทวี	ปริญญาตรี	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๑๙.	นายภิญโญ จันทรสาคร	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๐.	นายชาลณรงค์ คนสง่า	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๑.	จ.ส.อ.ทรงพล มีศิลป์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>สำนักปลัด</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๒.	นายดำรงค์ คุรุวิจักขณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๓.	นางสาววรรณวิมล จีนาภักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๒๑๖,๓๖๐	-	-	๒๑๖,๓๖๐
๒๔.	นายประเสริฐ แสงใส	มศ.๕	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๘,๘๐๐	-	-	๑๔๘,๘๐๐
๒๕.	นายพนมไพโร เตตุแดง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๑,๖๐๐	-	-	๑๔๑,๖๐๐
๒๖.	นายชาติรี ห้วยกรุด	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๐,๔๔๐	-	-	๑๓๐,๔๔๐
๒๗.	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๘.	นายเฉลิมชัย มโนรมย์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙.	นายสุขสำราญ ปรากฏทอง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐.	นายปัญญา ห้วยกรุด	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (คนสวน)	-	-	คนงานทั่วไป (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑.	นายศุภฤกษ์ เสือผู้	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (คนสวน)	-	-	คนงานทั่วไป (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒.	นางอารมณี ภักดี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓.	นางสาวประพิน ศรีอ่อน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔.	นายชัชฌพงษ์ ทำดี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๕.	นางสาวสุวาริรัตน์ ชื่นทวี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๘,๘๐๐	-	-	๑๒๘,๘๐๐
	<b>กองช่าง</b>											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๖.	นายคมศร ต้าเกลี้ยง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๓๖๐	-	-	๑๔๔,๓๖๐
๓๗.	นางสาวจิรภา พูลเจริญผล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๔,๖๘๐	-	-	๑๒๔,๖๘๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่าที่มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเขาสู่สภาพความเป็นสำนักงานที่ทันสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี  
พ.ศ. ๒๕๖๐**

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
  ๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
  ๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
  ๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
  ๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
- ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

**หมวด ๑  
บททั่วไป**

**ข้อ ๑** ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

**ข้อ ๒** ให้ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



**หมวด ๒**  
**มาตรฐานจริยธรรม**

**ส่วนที่ ๑**

**มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก**  
**สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่**

**ข้อ ๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัติตนเป็นพลเมืองที่ดิร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคลองรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ส่วนที่ ๒**

**จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

**ข้อ ๔** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

**ข้อ ๕** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

**ข้อ ๖** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

**ข้อ ๗** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องไม่ประพัติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

**ข้อ ๘** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ มุมเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน

**ข้อ ๙** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

**ข้อ ๑๐** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

**ข้อ ๑๑** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

**ข้อ ๑๒** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

**ข้อ ๑๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

**ข้อ ๑๔** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

### ส่วนที่ ๓

#### จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

**ข้อ ๑๕** .....(ระบุบทบัญญัติจรรยาบรรณทางวิชาชีพ อาทิเช่น จรรยาบรรณของแพทย์ พยาบาล วิศวกร ครู หรือ.....เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบการที่พึงประกอบวิชาชีพดังกล่าวในองค์กร).....

### หมวด ๓

#### กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

##### ส่วนที่ ๑

#### กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

**ข้อ ๑๖** ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่ได้รับแจ้งก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

**ข้อ ๑๗** ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านใหม่ นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

**ข้อ ๑๘** คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด โดยปลัด ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๗) คຸ່ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้  
ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น
- (๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่อยู่ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย  
การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

- ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวล  
จริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ
- ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ  
จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม
- ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรง  
หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับ  
ตำแหน่ง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต  
สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา
- ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืน  
ประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็น  
การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙  
สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย
- ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐  
และ  
ข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการ  
ดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม
- ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะ  
ปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้เกิดผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

## หมวด ๔

### ขั้นตอนการลงโทษ

- ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย  
หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน  
หรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการ  
พิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี
- ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า
- ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษ
- ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล  
ระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษ
- ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

**บทเฉพาะกาล**

**ข้อ ๒๙** จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

---

# ภาคผนวก