

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่  
อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

## 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	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านใหม่	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีโครงการสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ

เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การกำหนดต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

##### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลบ้านใหม่ เป็น ๑ ใน ๑๓ ตำบล ในเขตอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถื่นใกล้เคียง ๖ ส่วน คือ ตำบลบ้านใหม่, ตำบลหนองตากยา, ตำบลพังตรุ, ตำบลเขาน้อย, ตำบลรางสาสี่ และตำบลวังขนาย ดังนี้

ทิศเหนือ อาณาเขตติดต่อกับตำบลวังขนาย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

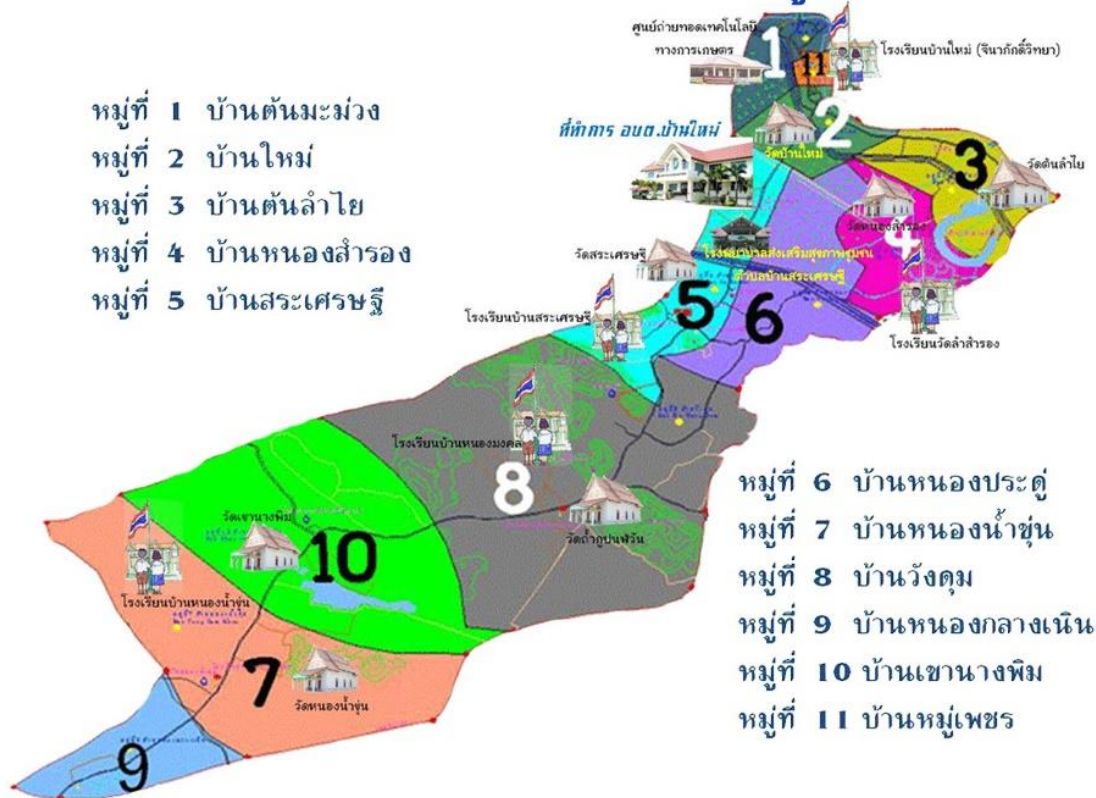
ทิศใต้ อาณาเขตติดต่อกับตำบลพังตรุ ตำบลหนองตากยา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันออก อาณาเขตติดต่อกับตำบลพังตรุ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ทิศตะวันตก อาณาเขตติดต่อกับตำบลรางสาสี่ ตำบลเขาน้อย และตำบลม่วงชุม อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

##### แผนที่ตำบลบ้านใหม่ ทั้ง 11 หมู่บ้าน

- หมู่ที่ 1 บ้านต้นมะม่วง
- หมู่ที่ 2 บ้านใหม่
- หมู่ที่ 3 บ้านต้นลำไย
- หมู่ที่ 4 บ้านหนองสำโรง
- หมู่ที่ 5 บ้านสระเศรษฐี



- หมู่ที่ 6 บ้านหนองประดู่
- หมู่ที่ 7 บ้านหนองน้ำขุ่น
- หมู่ที่ 8 บ้านวังคุดม
- หมู่ที่ 9 บ้านหนองกลางเนิน
- หมู่ที่ 10 บ้านเขานางพิม
- หมู่ที่ 11 บ้านหมู่เพชร

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	นางสาวสายพิน สุวรรณ	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านใหม่	นายนันท์วุฒิ จินาภักดิ์	เป็น	กำนัน
หมู่ที่ ๓	บ้านต้นลำไย	นางสาวชฎาธาร เทียนทอง	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านหนองสำรอง	นายวีรพล แก้วหนองโพธิ์	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านสระเศรษฐี	นายสมชาติ จินาภักดิ์	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านหนองประดู่	นายเอกรินทร์ ศิลลา	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านหนองน้ำขุ่น	นางสมจิต หกม่า	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านวังดุม	นายไพรัช แก้วหนองโพธิ์	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองกลางเนิน	นายสมยศ เซ็นเครือ	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	บ้านเขานางพิม	นายวาทีน คงจร	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหมู่เพชรพัฒนา	นายสมควร ปานนิล	เป็น	ผู้ใหญ่บ้าน

มีจำนวนหมู่บ้านในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ทั้งหมด ๑๑ หมู่

## ๓. ประชากร

ตำบลบ้านใหม่ มีประชากรทั้งหมด ๗,๕๙๓ คน เพศชาย ๓,๗๒๒ คน เพศหญิง ๓,๘๗๑ คน มีความหนาแน่นของประชากรโดยเฉลี่ย ๑๐๑ คน / ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือน ๒,๖๙๑ ครัวเรือน

จำนวนประชากรและครัวเรือนในตำบลบ้านใหม่ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

ชื่อหมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	ครัวเรือน
หมู่ที่ ๑ บ้านต้นมะม่วง	๔๓๘	๔๓๙	๘๗๗	๓๗๗
หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่	๓๒๓	๓๔๖	๖๖๙	๒๑๑
หมู่ที่ ๓ บ้านต้นลำไย	๖๔๑	๗๑๕	๑,๓๕๖	๔๗๑
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองสำรอง	๔๐๐	๓๙๖	๗๙๖	๒๖๘
หมู่ที่ ๕ บ้านสระเศรษฐี	๔๘๓	๕๐๗	๙๙๐	๓๖๘
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองประดู่	๓๐๖	๓๑๒	๖๑๘	๒๓๓
หมู่ที่ ๗ บ้านหนองน้ำขุ่น	๒๒๑	๒๒๔	๔๔๕	๑๖๔
หมู่ที่ ๘ บ้านวังดุม	๒๙๗	๓๑๕	๖๑๒	๒๑๔
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองกลางเนิน	๑๔๕	๑๔๕	๒๙๐	๘๗
หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขานางพิม	๑๙๕	๑๘๐	๓๗๕	๑๔๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหมู่เพชร	๒๗๓	๒๙๒	๕๖๕	๑๕๘
รวม	๓,๗๒๒	๓,๘๗๑	๗,๕๙๓	๒,๖๙๑

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง คือ
  ๑. โรงเรียนบ้านใหม่ (จินาภักดี) ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๑ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๓๖ คน
  ๒. โรงเรียนวัดลำสำรอง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๐๗ คน
  ๓. โรงเรียนสระเศรษฐี ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๑๑ คน
  ๔. โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๘๕ คน
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีทั้ง ๔ ศูนย์ ในตำบล จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๗๓ คน
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ แห่ง

##### สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ ดังนี้
  ๑. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๘ คน
  ๒. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๐๓ คน

##### ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมตำรวจชุมชน จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้
  ๑. ป้อมสายตรวจบ้านใหม่ หมู่ที่ ๒
  ๒. ป้อมสายตรวจบ้านสระเศรษฐี หมู่ที่ ๕

## 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

- |                             |       |    |          |
|-----------------------------|-------|----|----------|
| - เสียงตามสายภายในหมู่บ้าน  | จำนวน | ๘  | หมู่บ้าน |
| - หอกระจายข่าวในหมู่บ้าน    | จำนวน | ๑๔ | แห่ง     |
| - อินเทอร์เน็ต (Free Wi-Fi) | 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 สำหรับให้บริการชาวบ้าน จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มผลิตภัณฑ์ถั่วทอด และท็อฟฟี่กะทิ หมู่ที่ ๑
- กลุ่มส่งเสริมการทอผ้า,กลุ่มอาชีพบ้านใหม่ (น้ำพริกแกง) หมู่ที่ ๒
- กลุ่มอาชีพ ๓ หมู่รวมใจ (น้ำพริกแกง+ไข่เค็ม) หมู่ที่ ๓
- กลุ่มอาชีพข้าวโพดฝักอ่อน,กลุ่มอาชีพ ๓ หมู่รวมใจ (น้ำพริกแกง+ไข่เค็ม) หมู่ที่ ๔
- กลุ่มไข่เค็มสมุนไพร หมู่ที่ ๕
- กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์,กลุ่มอาชีพ ๓ หมู่รวมใจ (น้ำพริกแกง+ไข่เค็ม) หมู่ที่ ๖
- กลุ่มหนองไม้ดองหนองน้ำชุ่มรวมใจ หมู่ที่ ๗

- กลุ่มบ้านวังคุ่มรวมใจ (น้ำยาล้างจาน) หมู่ที่ ๘
- กลุ่มผลิตน้ำพริกบ้านหนองกลางเนิน หมู่ที่ ๙
- กลุ่มอาชีพบ้านเขานางพิมสามัคคี (น้ำพริกแกง+सानตะกั้ว) หมู่ที่ ๑๐
- กลุ่มอาชีพบ้านใหม่ (ถั่วกรอบแก้ว) หมู่ที่ ๑๑

### 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. วัดถ้ำกูปนหวัน 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 และบางส่วนเกษตรกรในพื้นที่ได้ใช้ประโยชน์ในการทำไร่และปลูกพืชยืนต้น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญๆ มีดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาสภาพผิวถนนการจราจรภายในหมู่บ้านเริ่มชำรุด
- ๑.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังบริเวณริมถนนภายในหมู่บ้าน
- 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, สตรีและคนพิการ 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 และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
  - ๓.๔ รณรงค์ป้องกันกำจัดยุงลาย และโรคพิษสุนัขบ้า
  - ๓.๕ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ
๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ ให้มีการขยายเขตและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
  - 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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
  - 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านใหม่ คือ **“พัฒนาผลผลิตสู่สากล พัฒนาชุมชนเพื่อชีวิต ระดมความคิดร่วมกัน ช่วยสร้างสรรคสิ่งแวดล้อม ดีพร้อมด้านการศึกษา”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการคิดร่วมแก้ปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจ

ชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม เพื่อให้ตำบลบ้านใหม่เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสังคมเป็นสุข และสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมความเป็นเมืองมั่นคงปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาาระบบเกษตรอย่างครบวงจร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาาระบบเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ในแต่ละยุทธศาสตร์ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสังคมเป็นสุข และสังคมแห่งการเรียนรู้

- กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนากลไกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาพัฒนาศักยภาพกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเพื่อจัดสวัสดิการให้ประชาชนได้อย่างทั่วถึงครอบคลุม
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาทุนทางสังคมชุมชนเข้มแข็ง
- กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมความเป็นเมืองมั่นคงปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ ที่ ๑ การบูรณาการและผนึกกำลังร่วมกันทุกภาคส่วนในการสร้างความปลอดภัย
- กลยุทธ์ ที่ ๒ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการเฝ้าระวังและแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่ทางราชการ
- กลยุทธ์ ที่ ๓ เสริมสร้างศักยภาพคนชุมชนในการสร้างความมั่นคง
- กลยุทธ์ ที่ ๔ พัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมเมือง/ชุมชนให้น่าอยู่ และเหมาะสมกับทุกกลุ่มเป้าหมาย
- กลยุทธ์ ที่ ๕ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- กลยุทธ์ ที่ ๖ พัฒนาระบบการขนส่งและโครงสร้างพื้นฐานภายในหมู่บ้าน
- กลยุทธ์ ที่ ๗ พัฒนาระบบสาธารณสุขและการสร้างเครือข่ายสุขภาพ
- กลยุทธ์ ที่ ๘ ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะภายในตำบล

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ และการท่องเที่ยวปลอดภัย

- กลยุทธ์ ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสิ่งอำนวยความสะดวก และเส้นทางการท่องเที่ยวปลอดภัย
- กลยุทธ์ ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมอย่างสมดุลและยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาาระบบเกษตรอย่างครบวงจร

- กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาาระบบข้อมูล แผนพัฒนาาระบบเกษตร และการดำเนินงานขับเคลื่อนอย่างสอดคล้องกับบริบทพื้นที่
- กลยุทธ์ ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร สร้างระบบการเกษตรทั้งการผลิต การแปรรูป การจำหน่าย ภายใต้หลักเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรสีเขียว
- กลยุทธ์ ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสร้างธรรมาณูญความสุขชุมชน และใช้ให้เป็นวิถีชีวิตอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบชลประทานเพื่อการเกษตร และการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อการเกษตรให้เหมาะสมครอบคลุมทุกพื้นที่

กลยุทธ์ ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัย

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เสริมสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตอาหารและสินค้าเกษตร

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ ที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลยุทธ์ ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะเทคโนโลยีสารสนเทศและสิ่งอำนวยความสะดวก

กลยุทธ์ ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในการกำหนดความต้องการ การแก้ไขปัญหา เสนอแนะข้อคิดเห็น แผนงาน โครงการอันเป็นส่วนรวมในการบริหารจัดการท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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 (มาตร ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค- บริโภค และการเกษตร (มาตร ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตร ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตร ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตร ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตร ๑๖ (๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตร ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตร ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตร 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 มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะ มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

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

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑.จุดแข็ง (Strengths)

##### ๑. ระบบการบริหาร

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

##### ๒. อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

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

##### ๓. การเงิน / งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

##### ๔. ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- ๑) มีกลุ่มอาชีพ ๖ กลุ่ม
- ๒) มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบ้านใหม่
- 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 และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมแล
- ทรัพยากรธรรมชาติ

## 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

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีการทำงานเป็นทีม
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม บุคลากรมีภูมิภำเนาในพื้นที่
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

### ๒. จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ
๒. การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกันและกันยังมีประสิทธิภาพ

### ๓.โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

๓. ได้รับความร่วมมือการสนับสนุนจากกลุ่มองค์กรชุมชนภาคเอกชน

### ๔.ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

๒. แนวทางปฏิบัติตามระเบียบ/กฎหมายไม่ชัดเจน

๓. งบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล

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) ด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน และสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕) ด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์กรประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกันมีข้อมูล ดังนี้

### การเปรียบเทียบ อปท. ที่อยู่ในกลุ่ม/หรือขนาดเดียวกัน หรือ Benchmarking

ชื่อ อปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖	จำนวนส่วนราชการ	อัตรากำลัง					
			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้างตามภารกิจ	พนง.จ้างทั่วไป	รวม
๑.อบต.บ้านใหม่	๔๗,๘๘๙,๐๐๐	๔	๑๘	๔	-	๑๒	๗	๔๑
๒.อบต.เขาน้อย	๓๖,๕๐๐,๐๐๐	๔	๑๔	๓	๒	๑๐	๘	๓๗
๓.อบต.หนองตากยา	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๔	๑๔	-	๒	๙	๑๑	๓๖

**สรุป** จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง (Benchmarking) คือ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตากยา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จึงมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	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 ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</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>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><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 ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</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>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>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<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>๑.๕ 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 งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></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><b>๓. กองช่าง</b></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><b>๔.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๔.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานกรเจ้าหน้าที</b>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานนโยบายและแผน</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานนิติกร</b>								
นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ขอกำหนดเพิ่ม
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</b>								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านสระเศรษฐี</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง -	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนัก งบประมาณแล้ว
ครู (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านใหม่ (เงินภาคีวิทยาลัย)</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง -	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนัก งบประมาณแล้ว
ครู (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดลำสำรวง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง -	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนัก งบประมาณแล้ว
ครู (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (งบอุดหนุน) เลขที่ตำแหน่ง -	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนัก งบประมาณแล้ว
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ขอกำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน (คนสวน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา (ตั้งแต่ ๑ พ.ค. ๖๖)
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา (ตั้งแต่ ๑ พ.ค. ๖๖)
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ตั้งแต่ ๑ มิ.ย. ๖๖)
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ตั้งแต่ ๑ พ.ค. ๖๖)
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ตั้งแต่ ๙ ม.ค. ๖๖)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ขอกำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานก่อสร้างและงานสาธารณูปโภค</b>								
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๑</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>+๑๐</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	

งบประมาณรายจ่ายปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (รวมเงินอุดหนุน) ๕๐,๒๙๓,๙๕๐ บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๒๓,๓๖๒,๐๐๐ บาท  
 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๑๓,๐๓๒,๐๓๐ บาท ๑๓,๐๓๒,๐๓๐ บาท  
 คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๙๑% ๕๕.๗๘%

### ๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๖๗,๒๓๐	๘๐๖,๗๖๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๔๒,๕๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕.	นิติกรชำนาญการ	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๖.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๗.	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๓๗,๔๑๐	๔๔๘,๙๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๔๐
๘.	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๗,๔๙๐	๓๒๙,๘๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐
๙.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๒๕,๑๙๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๑๐.	ครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๔	-	-	-	-	-

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๓.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	๑	๑๕,๑๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐
๔.	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑๔,๑๒๐	๑๖๙,๔๔๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๕.	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	๑	๑๒,๘๓๐	๑๕๓,๙๖๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๖.	พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗.	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๘.	คนงาน (คนสวน) (ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๙.	คนงาน (แม่บ้านป) (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	คนงาน (ทั่วไป)	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-

๓) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	-	-	-	-
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	-	-	-	-	-
๓.	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	-	-	-	-	-	-
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐

๔) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑๒,๒๗๐	๑๔๗,๒๔๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๕) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๒,๐๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๗,๙๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๓.	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๓๐,๒๙๐	๓๖๓,๔๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐

๖) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑๔,๕๔๐	๑๗๔,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐
๒.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑.	๕๐,๒๙๓,๙๕๐	๕๒,๘๐๘,๖๔๘	๕๕,๔๔๙,๐๘๐

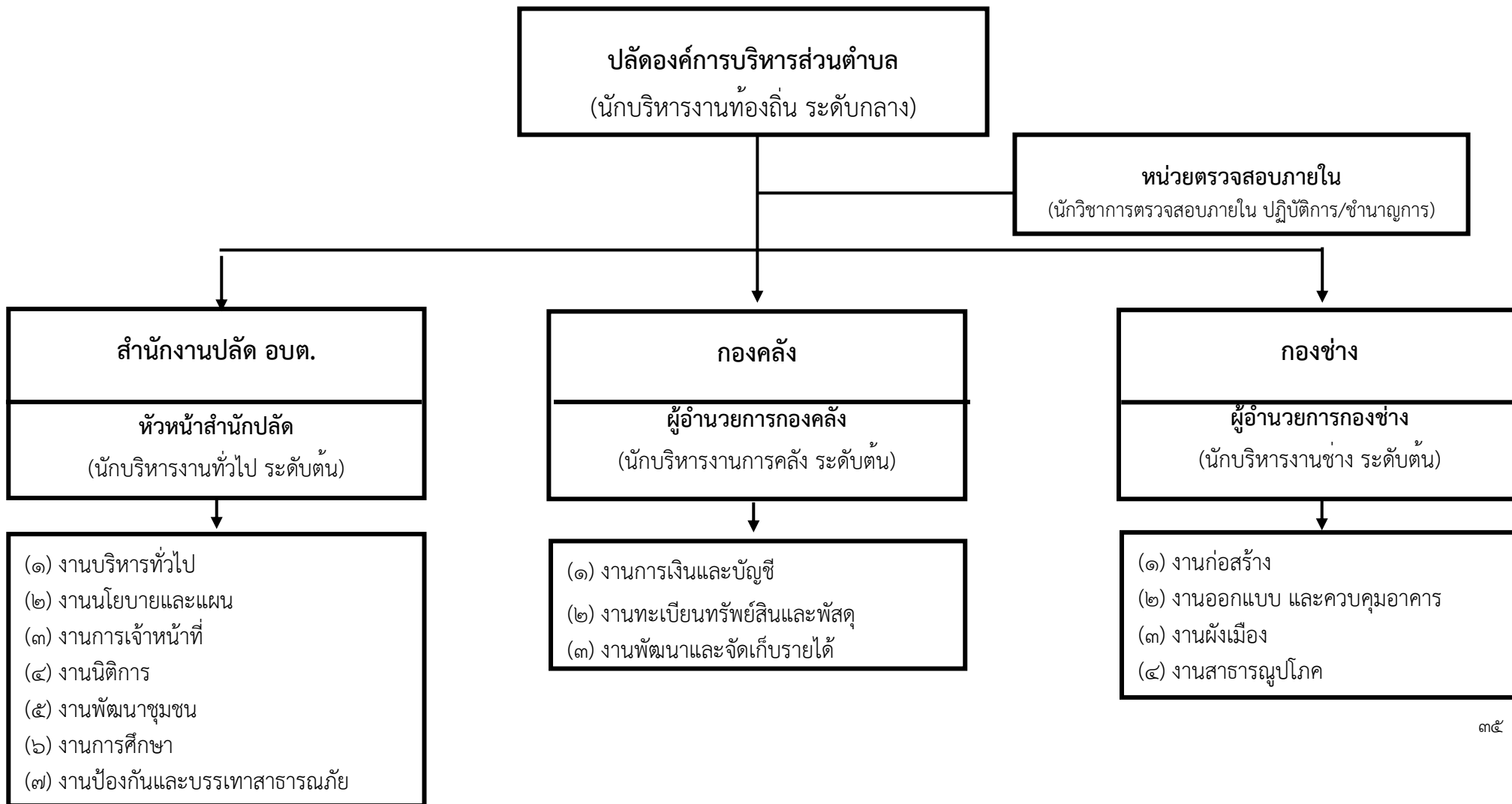
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

**หมายเหตุ** : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๕๐,๒๙๓,๙๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน = ๕๒,๘๐๘,๖๔๘ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน = ๕๕,๔๔๙,๐๘๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘  
 : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผน  
 อัตรากำลังแต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

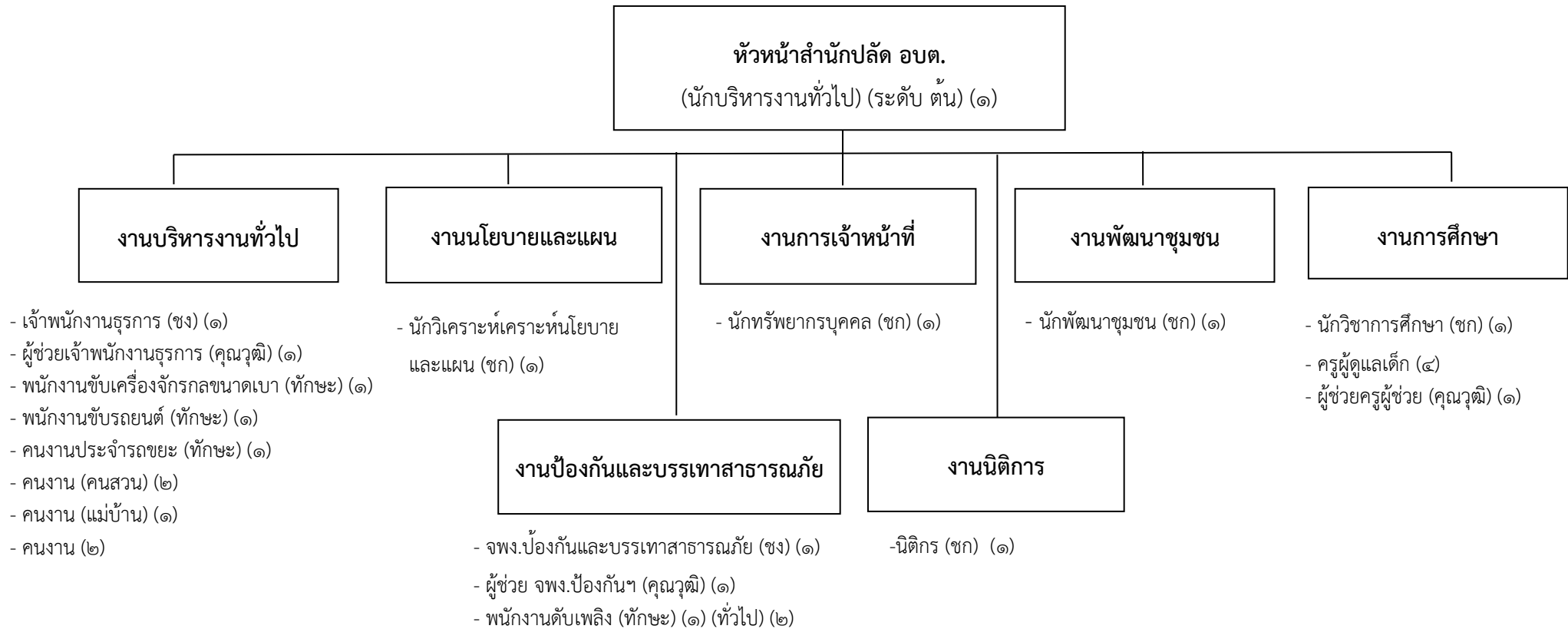
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ประเภทสามัญ

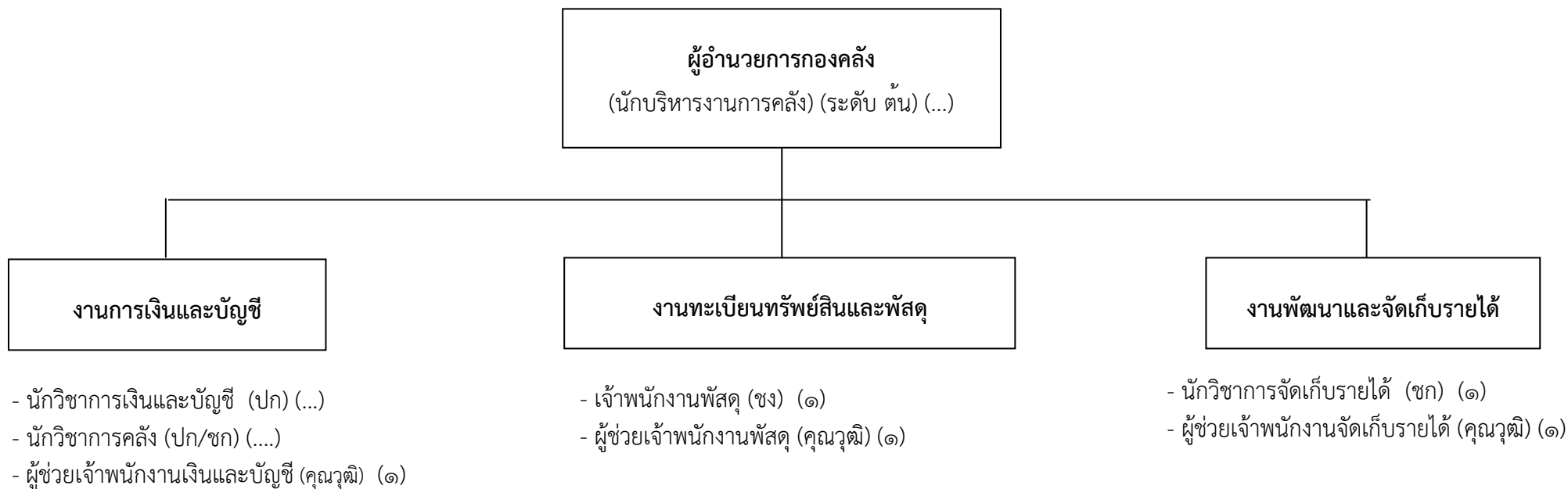


### โครงสร้างสำนักงานปลัดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



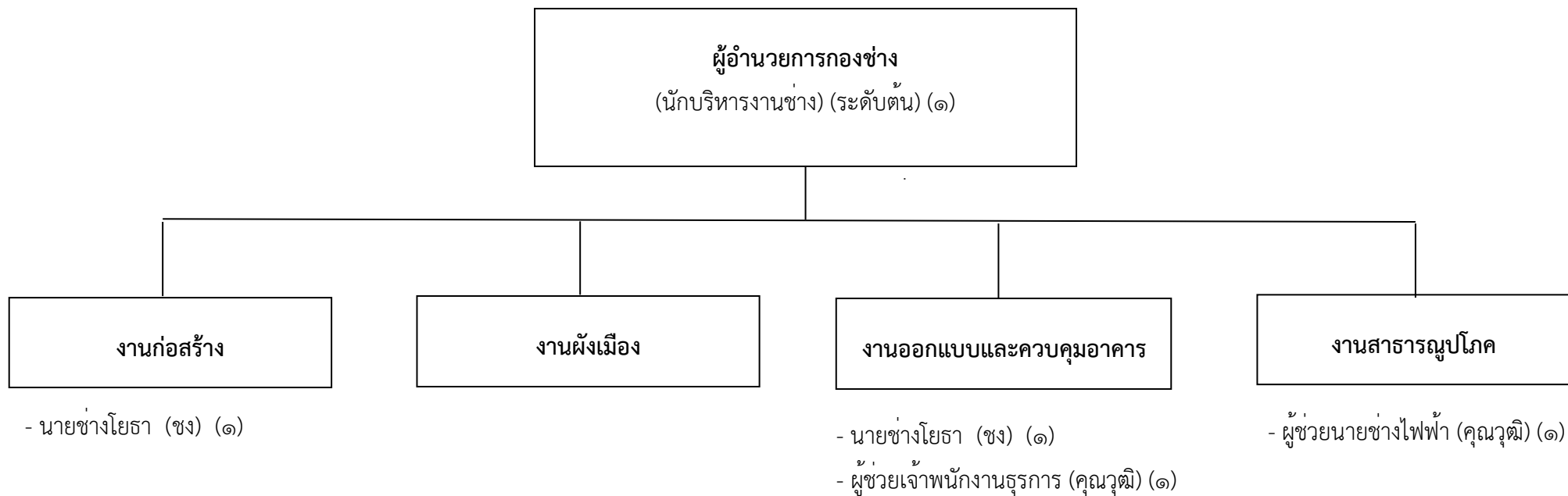
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปจ/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	๒	-	-	-	๕	-	-	-	๑	-	-	๘	-	๑๔	๒๒
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒

## โครงสร้างกองคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



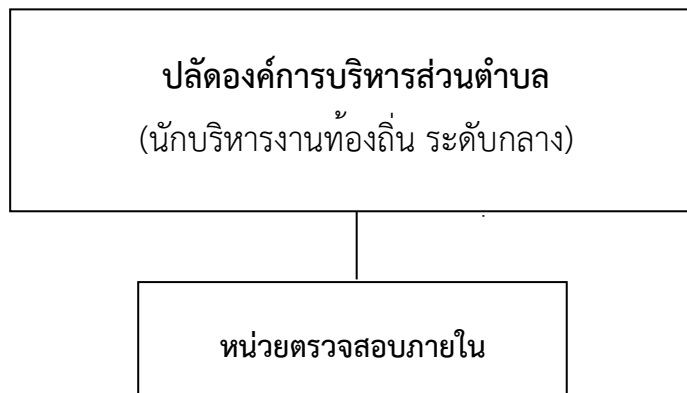
ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ขพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๕	-	๓	๘
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓

## โครงสร้างกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



ระดับ	ทั่วไป				วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปง/ชง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก/ชก	ต้น	กลาง	สูง				
จำนวน (คน)	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๒	๕
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) (๑)

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	ข้าราชการ/พง.ส่วนท้องถิ่น จำเอกอนุศาสน์ ทองเหมือน	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) <b>สำนักงานปลัด</b>	กลาง	๐๒-๓-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) <b>สำนักงานปลัด</b>	กลาง	๖๓๘,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๐๖,๗๖๐
๒.	นางสาวจิรัฐยา เกิดสนอง	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๓.	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔.	นายอิทธิชัย เกียรติโอภาส	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๕.	นายชัชวาลย์ นิยมชื่น	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖.	นางสาวอรทัย พวงวลัยสิน	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗.	นางสาวกาญจน์พิชชา มณีวงศ์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘.	นางนิจวดี แจ่มจันทร์	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๔๘,๙๒๐	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๙.	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๐.	นางสาวอัญชลี หว่านพิช	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๒,๘๘๐	-	-	๓๒๒,๘๘๐
๑๑.	นายนพล ผดุงผล	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง.	๐๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๒.	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๓.	นางสาวรัตนติยา จินากักดี	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๖๒,๕๒๐	-	-	๓๖๒,๕๒๐
๑๔.	นางสาวศิริพร คล้ายเข็ม	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๕๑,๔๘๐	-	-	๓๕๑,๔๘๐
๑๕.	นางสุดารัตน์ เนียมกลั่น	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๐๖,๔๘๐	-	-	๓๐๖,๔๘๐
๑๖.	นางสมใจ จินากักดี	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๓๐๒,๗๖๐	-	-	๓๐๒,๗๖๐
๑๗.	-	-	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๑๘.	-	-	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๙.	-	-	๐๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
๒๐.	นางสาวพัฒนตรา ทองแท้	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๒๑.	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒.	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๓.	นางกนกอร ตาลสกุล	ปริญญาโท	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงิน ค่าตอบแทน	
๒๔.	นายภิญโญ จันทร์สาร	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๕.	-	-	-	-	-	๐๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๖.	นายชาญณรงค์ คนสง่า	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๗.	จ.ส.อ.ทรงพล มีศิลป์	ปริญญาตรี	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๐๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๒๘.	นางสาวชนันท์ญาณ ภาคภูมิ	ปริญญาโท	๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๐๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังโครงสร้างเดิม			กรอบอัตรากำลังโครงสร้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>สำนักปลัด</b>								
๒๙.	นางสาวสุมิตตา อยู่สถิต	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๑.	นายเฉลิมชัย มโนรมย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๒.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๓.	นางสาววรรณวิมล จีนาภักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๖๐,๐๔๐	-	-	๒๖๐,๐๔๐
๓๔.	นายประเสริฐ แสงใส	มศ.๕	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๓๕.	-	-	-	-	-	-	พจน.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๖.	นายพนมไพโร เกตุแดง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๔๔๐	-	-	๑๖๙,๔๔๐
๓๗.	นายชาติรี ห้วยกรุด	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๓,๙๖๐	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๓๘.	นายสุขสำราญ ปรางทอง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๙.	นายอรรถพล ทัตเทวี	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐.	นายสุรสิทธิ์ โตทอง	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑.	นายปัญญา ห้วยกรุด	ป.๖	-	คนงาน (คนสวน)	-	-	คนงาน (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒.	-	-	-	คนงาน (คนสวน)	-	-	คนงาน (คนสวน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๔๓.	นางอารมณี ภัคดี	ม.๖	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔.	นางสาวประพิน ศรีอ่อน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕.	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>กองคลัง</b>								
๔๖.	นางสาวพรชนก จันทร์ต่าย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๔๗.	นางสาวพรรณนภา บัวลอย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๗,๒๔๐	-	-	๑๔๗,๒๔๐
๔๘.	นางสาววาสนา แก้วประดิษฐ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๙.	-	-	-	-	-	-	ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>กองช่าง</b>								
๕๐.	นายคมศร ต้าเกลี้ยง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๔,๔๘๐	-	-	๑๗๔,๔๘๐
๕๑.	นายพัชรพล เจริญสุข	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

## 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 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคคลกรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

**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

#### ๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

#### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ดังนี้

##### ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี

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 นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ 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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

## ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม 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.....เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบการวิชาชีพดังกล่าวในองค์กร).....

**หมวด ๓**  
**กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

**ส่วนที่ ๑**  
**กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม**

**ข้อ ๑๖** ให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควรอาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

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

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

**ข้อ ๑๗** ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือ

สองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ นั้น จำนวนสองคน

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

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 ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงตามมิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

## ส่วนที่ ๒

### ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

**ข้อ ๑๙** กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

**ข้อ ๒๐** การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

**ข้อ ๒๑** การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

**ข้อ ๒๒** หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามี การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

**ข้อ ๒๓** การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐

และ

ข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

**ข้อ ๒๔** การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้เกิดผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

#### หมวด ๔

#### ขั้นตอนการลงโทษ

**ข้อ ๒๕** การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

**ข้อ ๒๖** เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

**ข้อ ๒๗** ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบการลงโทษ

**ข้อ ๒๘** เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

#### บทเฉพาะกาล

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

# ภาคผนวก