

แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี  
อำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮีให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	11
7. สรุปัญหและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	11
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	12
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	16
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	20
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	27
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	31
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	33

\*\*\*\*\*

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่งานและการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ซึ่งมีนายกองคการบริหารส่วนตำบลบะฮี เป็นประธาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบะฮีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์กำหนดต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่างๆ ให้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่

กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังและองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน



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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพ ดังนี้

##### 1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 เส้นทางคมนาคมบางส่วนยังไม่สะดวก เนื่องจากถนนบางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรัง และบางเส้นทางเป็นถนนลาดยาง หรือ ถนน คสล. แต่มีสภาพชำรุดเสียหาย
- 1.2 มีปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่ในช่วงฤดูฝนทำให้ถนน และสะพานชำรุดเสียหาย
- 1.3 ระบบไฟฟ้าสาธารณะ และประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- 1.4 ไฟฟ้าส่องทางยังมีไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

##### 2. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- 2.1 ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค และเลี้ยงสัตว์ในช่วงฤดูแล้ง
- 2.2 แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน กักเก็บน้ำได้น้อย และระบายน้ำได้ไม่สะดวก
- 2.3 ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

##### 3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- 3.1 ราษฎรส่วนใหญ่ยังไม่มีอาชีพเสริม / มีปัญหาการว่างงาน
- 3.2 ต้นทุนในการผลิตมีราคาสูง แต่ขายผลผลิตได้ในราคาต่ำ
- 3.3 ราษฎรบางส่วนยังไม่มีที่ดินสำหรับทำการเกษตรเป็นของตัวเอง
- 3.4 ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- 3.5 ไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพที่มั่นคง

#### 4. ปัญหาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- 4.1 การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- 4.2 ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ถูกทอดทิ้ง
- 4.3 การมีส่วนร่วมของประชาชนมีค่อนข้างน้อย
- 4.4 ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนยังขาดเครื่องมืออุปกรณ์และสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย

#### 5. ปัญหาด้านสาธารณสุขและกีฬา

- 5.1 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก ฯลฯ
- 5.2 ประชาชนยังขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค
- 5.3 ร้านอาหารในเขตพื้นที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งปนเปื้อนในอาหาร
- 5.4 สถานที่สำหรับการออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจของประชาชนยังมีค่อนข้างน้อย

#### 6. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- 6.1 ประชาชนขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง การปกครอง
- 6.2 ประชาชนขาดความร่วมมือในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ
- 6.3 บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- 6.4 อุปกรณ์ในการบริหารงานยังมีไม่เพียงพอ

#### 7. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 7.1 ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7.2 แหล่งน้ำสาธารณะถูกทำลาย จากโรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการเลี้ยงสุกร เลี้ยงกุ้ง บางแห่งในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงมีการลักลอบปล่อยน้ำเสียลงแหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดปัญหาน้ำเน่าเสีย ปลาตาย และประชาชนไม่สามารถใช้น้ำในการเกษตร และเลี้ยงสัตว์ได้
- 7.3 ไม่มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ทำให้มีการทิ้งขยะในที่สาธารณะ
- 7.4 เกษตรกรใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช เกิดการสะสมของสารเคมีในดินและน้ำ ส่งผลให้คุณภาพของดินและน้ำต่ำลง

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสามารถแบ่งภารกิจดังกล่าวออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษา ทางน้ำ และทางบก
- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (4) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (6) การสาธารณสุขการ
- (7) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (8) การผังเมือง
- (9) การควบคุมอาคาร
- (10) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - (2) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
- ผู้ด้อยโอกาส
- (3) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
  - (4) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
- มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
  - (6) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
  - (7) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
  - (8) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
- สวนสาธารณะ
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
  - (10) การส่งเสริมกีฬา

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (4) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย

โรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

### 5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (2) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (3) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
- (4) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (5) การหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนส่วนตำบล

### 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

### 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (2) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

## 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮีได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกดังนี้

### จุดแข็ง (Strength : S)

มีการส่งเสริมการเกษตร โดยบริษัทต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้ราษฎรในพื้นที่มีงานทำ มีการจ้างแรงงานของคนในพื้นที่ เพื่อเสริมรายได้ให้กับเกษตรกรหลังการเก็บเกี่ยว ซึ่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ สามารถสร้างรายได้ให้กับราษฎรในพื้นที่พอสมควร ลดปัญหาการว่างงานหลังฤดูการทำนา มีประเพณีบุญมหาชาติประจำปี ที่มีขบวนแห่ที่สวยงาม ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่ดีขึ้นมีสถานศึกษาเปิดทำการสอนในระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา มีการจัดตั้งกองกำลังหมู่บ้าน สมาชิก อปพร. และจัดตั้งเครือข่ายตำบลบะฮีขึ้นเพื่อต่อต้านยาเสพติดและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในทุกชุมชน มีการจัดตั้งธนาคารขยะในเขตตำบลเพื่อช่วยเหลือสมาชิกของโครงการธนาคารขยะ ให้ได้รับความช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต และราษฎรมีความสัมพันธ์อันดีเครือญาติ มีการช่วยเหลือกันในการประกอบอาชีพ เช่น การลงแขกเกี่ยวข้าว การนวดข้าว เป็นต้น

มีการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนในพื้นที่ คือ

- กลุ่มอาชีพเย็บเสื้อผ้า
- กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง
- กลุ่มหัตถกรรมพื้นบ้าน
- กลุ่มปลูกพืชไร่ พืชสวน
- กลุ่มเลี้ยงสัตว์
- กลุ่มออมทรัพย์

ฯลฯ

### จุดอ่อน (Weak : W)

1. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
2. ขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งอันเนื่องมาจาก แหล่งน้ำ ลำห้วย ตื้นเขิน

3. คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร
4. รายได้ประชากรบางครัวเรือนต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
5. คุณภาพของดินเสื่อมสภาพ
6. การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง
7. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านและภายในหมู่บ้านบางสายยังไม่สะดวกเท่าที่ควร
8. ระบบประปาชำรุดและขยายยังไม่ทั่วถึง
9. ขาดอาคารสาธารณะประโยชน์ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน
10. ขาดอาคารศูนย์วัฒนธรรมประจำตำบล
11. ประชาชนส่วนใหญ่ประสบปัญหาว่างงาน
12. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
13. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity :O)

#### 1. ด้านนโยบาย

- ความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นมีน้อย
- การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น
- นโยบายของรัฐด้านสุขภาพ การพักชำระหนี้ ยาเสพติด กองทุนหมู่บ้าน การศึกษาและหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ความร่วมมือทางการค้าของกลุ่มอาเซียนและความร่วมมือเปิดการค้าเสรีระหว่างประเทศ (WTO)
- นโยบายปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของรัฐบาล

#### 2. ด้านเศรษฐกิจ

- แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ประเพณี
- กลุ่มอาชีพประจำตำบลบะฮี

#### 3. ด้านสังคม

- กลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี (ประเพณีบุญมหาชาติ)
- เครือข่ายตำบลบะฮี (ต่อต้านยาเสพติด รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน)

#### 4. ด้านเทคโนโลยี

- อินเทอร์เน็ตตำบลและการติดตั้งระบบ LAN (ไร้สาย)
- มีเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญต่างๆ เช่น ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวการจัดซื้อจัดจ้าง เว็บไซต์แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

## ภัยคุกคาม (Threat : T)

### 1. ด้านนโยบาย

- ภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อการจัดหางบประมาณ
- ขาดการสนับสนุนส่งเสริมจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
- การหลอกลวงคนงานไปต่างประเทศ
- ปัญหาทางด้านการเมืองมีผลต่อการกำหนดและสานต่อนโยบายต่างๆ

### 2. ด้านเศรษฐกิจ

- ตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรยังไม่เพียงพอทำให้ต้องขายผลผลิตผ่านพ่อค้าคนกลางส่งผลให้ราคาผลผลิตตกต่ำ
- การกระจายรายได้ยังไม่ทั่วถึง
- แหล่งจ้างงานยังกระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ ๆ

### 3. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาค่านิยมวัฒนธรรมตะวันตก
- ปัญหาความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบท

### 4. ด้านเทคโนโลยี

- เทคโนโลยียังกระจุกตัวในชุมชนเมือง
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความสนใจในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ขาดศูนย์การเรียนรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ปัญหาช่องทางสื่อสารทางเทคโนโลยีสมัยใหม่เช่น อินเทอร์เน็ต ยังไม่มีการควบคุมการใช้งานอย่างจริงจัง

### 5. ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนากับตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้กำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น แยกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
5. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
6. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
7. การส่งเสริมการศึกษา
8. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

1. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
2. การส่งเสริมการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก ปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองส่งเสริมการเกษตร กองสวัสดิการสังคม และอีก 1 หน่วย คือ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง ทั้งสิ้น 49 อัตรา ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล จำนวน 25 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 15 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 3 อัตรา ครู 4 อัตรา ลูกจ้างประจำ 2 อัตรา แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อจะให้ได้แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1. สำนักปลัด</b> 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานรักษาความสะอาด 1.6 งานส่งเสริมสุขภาพ 1.7 งานส่งเสริมสาธารณสุข	<b>1. สำนักปลัด</b> 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานนิติการ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานรักษาความสะอาด 1.6 งานส่งเสริมสุขภาพ 1.7 งานส่งเสริมสาธารณสุข	
<b>2. กองคลัง</b> 2.1 งานบริหารงานทั่วไป 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานจัดหาพัสดุ 2.4 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.5 งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	<b>2. กองคลัง</b> 2.1 งานบริหารงานทั่วไป 2.2 งานการเงินและบัญชี 2.3 งานจัดหาพัสดุ 2.4 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.5 งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
<b>3. กองช่าง</b> 3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานแบบแผนและก่อสร้าง 3.3 งานควบคุมอาคาร 3.4 งานสาธารณสุขโรค 3.5 งานผังเมือง	<b>3. กองช่าง</b> 3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานแบบแผนและก่อสร้าง 3.3 งานควบคุมอาคาร 3.4 งานสาธารณสุขโรค 3.5 งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>4.2 งานบริหารการศึกษา</p> <p>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.4 งานกิจการโรงเรียน</p>	<p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>4.2 งานบริหารการศึกษา</p> <p>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>4.4 งานกิจการโรงเรียน</p>	
<p>5. ส่วนส่งเสริมการเกษตร</p> <p>5.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>5.2 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>5.3 งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p>5. กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>5.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>5.2 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>5.3 งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	
<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>6.2 งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</p> <p>6.3 งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>6.4 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>6.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>6.2 งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม</p> <p>6.3 งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>6.4 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	
<p>7. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>7.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>7.2 งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>7. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>7.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>7.2 งานตรวจสอบภายใน</p>	

## 8.2. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี ได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาจัดทำกรอบ อัตรากำลัง 3 ปี กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2567) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1. นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>								
1. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
3. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
5. เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
6. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ(ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
3. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
4. พนักงานขับรถยนต์(ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
5. พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย (ภ)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6. พนักงานขับรถขยะ (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
7. พนักงานขับรถดับเพลิง(ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
8. ภารโรง(ท)	1	1	1	1	-	-	-	
9. แม่บ้าน(ท)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองคลัง</b>								
1. นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	
3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
4. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
7. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภ)	0	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
1. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2. วิศวกรโยธา	0	1	1	1	-	-	-	
3. นายช่างโยธาชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
4. นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
2. ผู้ช่วยช่างสำรวจ (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
3. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
1. นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
1. ครู (คศ.2)	2	2	2	2	-	-	-	
2. ครู (คศ1)	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. พนักงานขับรถ (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
2. ผู้ดูแลเด็ก(ท)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>								
1. นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2. นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
1. พนักงานสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
1. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
1.นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>41</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระหว่างระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(1)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	จำนวน	เงินประจำตำแหน่ง(2)	เพิ่ม/ลด	เพิ่ม/ลด	2567	2568	2569	2567		2568	2569	
<b>กองคลัง</b>																	
17	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	511440	1	1	1	0	0	18120	19440	19560	663960	683400	702960	
18	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	0	355720	1	1	1	0	0	12000	12000	12000	367720	379720	391720	ว่างเต็ม
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	352080	1	1	1	0	0	11400	11640	12120	363480	375120	387240	
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	324360	1	1	1	0	0	11160	11040	11160	335520	346560	357720	
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	0	355720	1	1	1	0	0	12000	12000	12000	367720	379720	391720	ว่างเต็ม
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	296760	1	1	1	0	0	11160	11040	10920	307920	318960	329880	
23	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	318960	1	1	1	0	0	10920	11280	10920	329880	341160	352080	
<b>พนักงานจ้าง</b>																	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ก)	"-	1	1	205680	1	1	1	0	0	8280	8640	9000	213960	222600	231600	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ก)	"-	1	0	138000	1	1	1	0	0	0	5520	5760	138000	143520	149280	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง</b>																	
26	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	483120	1	1	1	0	0	15480	16080	16680	540600	556680	573360	
27	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	0	355720	1	1	1	0	0	12000	12000	12000	367720	379720	391720	ว่างเต็ม
28	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	335520	1	1	1	0	0	11040	11160	11520	346560	357720	369240	
29	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	1	1	244320	1	1	1	0	0	9960	10200	10560	254280	264480	275040	
<b>พนักงานจ้าง</b>																	
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ก)	"-	1	1	205800	1	1	1	0	0	690	720	750	206490	207210	207960	
31	ผู้ช่วยช่างสำรวจ(ก)	"-	1	1	190920	1	1	1	0	0	640	670	690	191560	192230	192920	
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(ก)	"-	1	1	161040	1	1	1	0	0	540	560	590	161580	162140	162730	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(1)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>															
33	ผ.อ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	393600	42000	1	1	1	0	0	13620	13620	449220	462840	476460
34	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	1	333600	0	1	1	1	0	0	10680	10560	344280	354840	369480
<b>พนักงานจ้าง</b>															
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ก)	"-	1	169320	0	1	1	1	0	0	590	620	169890	170480	171100
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>															
36	ครู		4			4	4	4	0	0	0	0	0	0	0
37	พนักงานขับรถยนต์(ก)	"-	1	117360	0	1	1	1	0	0	410	430	117760	118170	118600
38	ผู้ดูแลเด็ก(ท)	"-	1	108000	0	1	1	1	1	0	0	0	108000	108000	108000
<b>กองส่งเสริมการเกษตร</b>															
39	ผ.อ.กองส่งเสริมการเกษตร(นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	1	422640	42000	1	1	1	0	0	13080	13320	477720	490920	504240
40	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	1	355720	0	1	1	1	0	0	12000	12000	367720	379720	391720
<b>ลูกจ้างประจำ</b>															
41	พนักงานสุบนำ		2			2	2	2	0	0	0	0	0	0	0

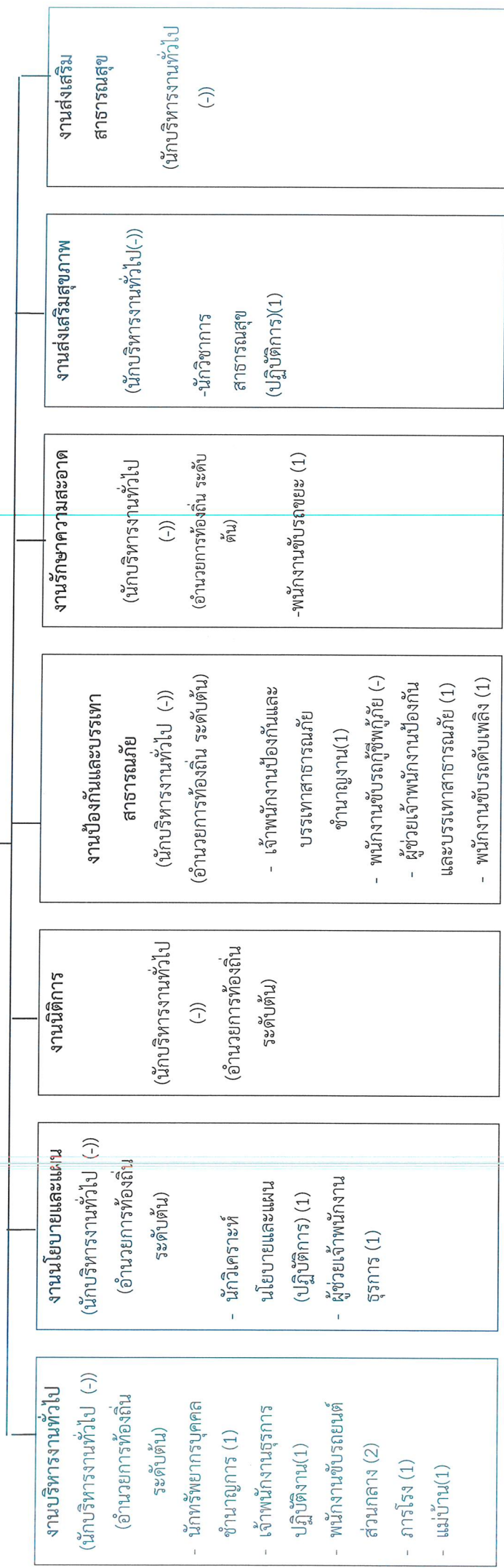






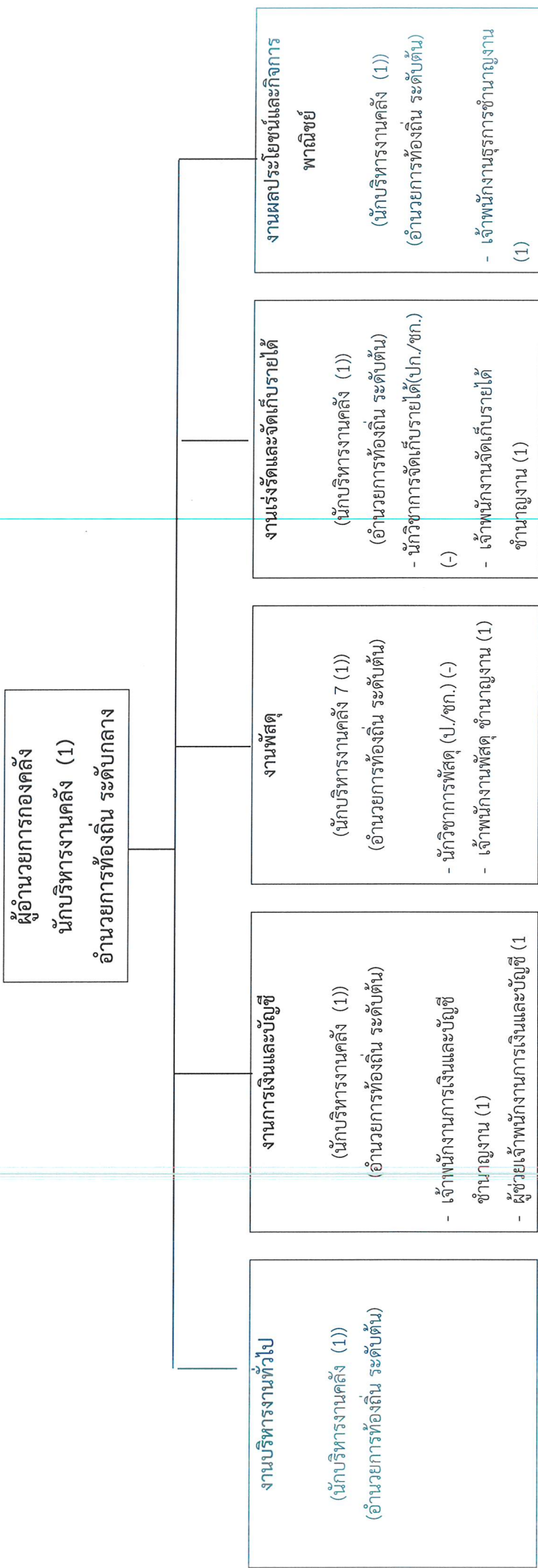
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป (-)  
(อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)



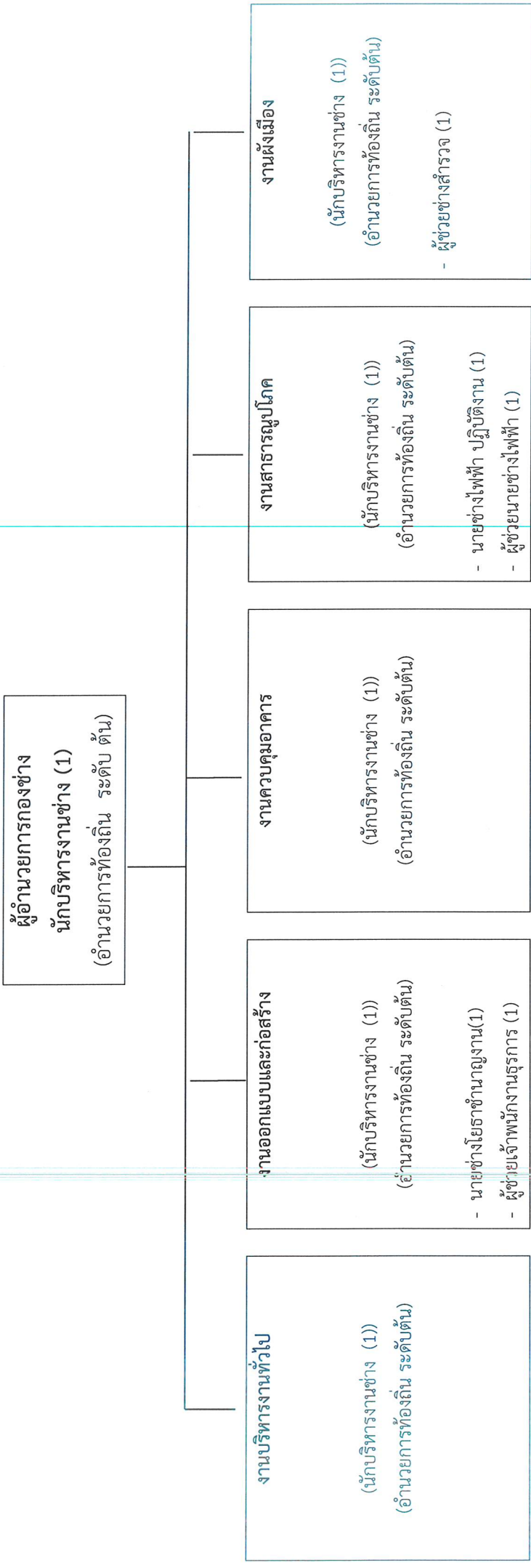
ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ ปฏิบัติกร	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน					0			1		2		1	1	6	2

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ปฏิบัติการ ปฏิบัติกร	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน				1									4		1	

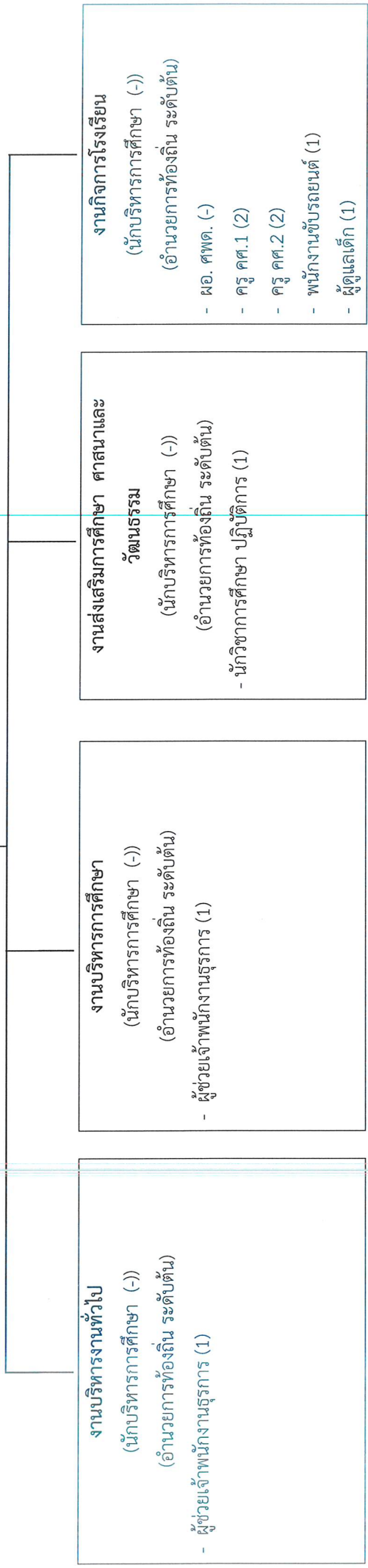
โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญ งาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน						1							2		3	

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

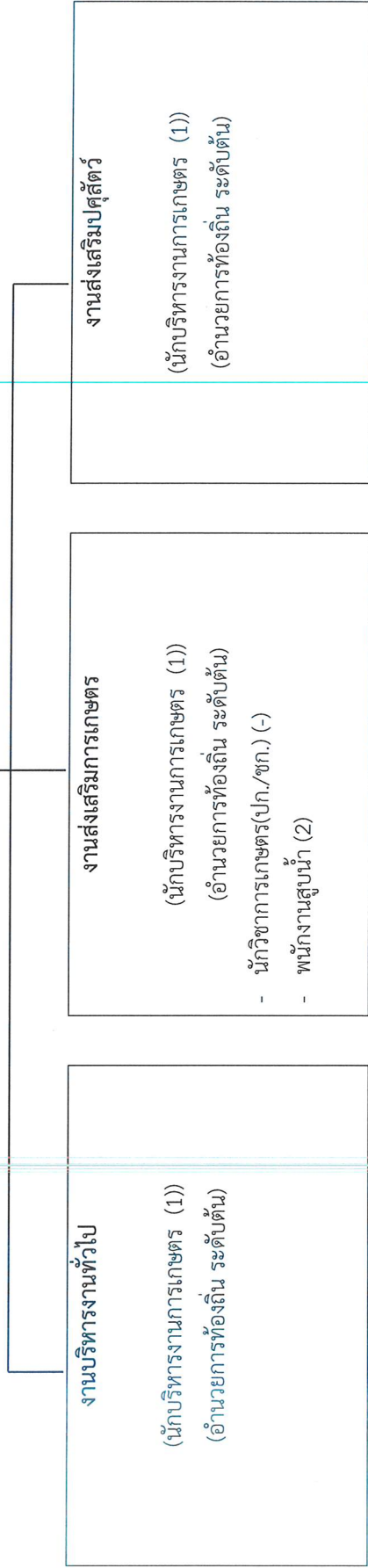
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
 นักบริหารการศึกษา (-)  
 (อำนวยความสะดวกเรื่องเงิน ระดับต้น)



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนวยความสะดวก สูง	อำนวยความสะดวก กลาง	อำนวยความสะดวก ต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไปอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ครู 2
จำนวน									1					2	1			2

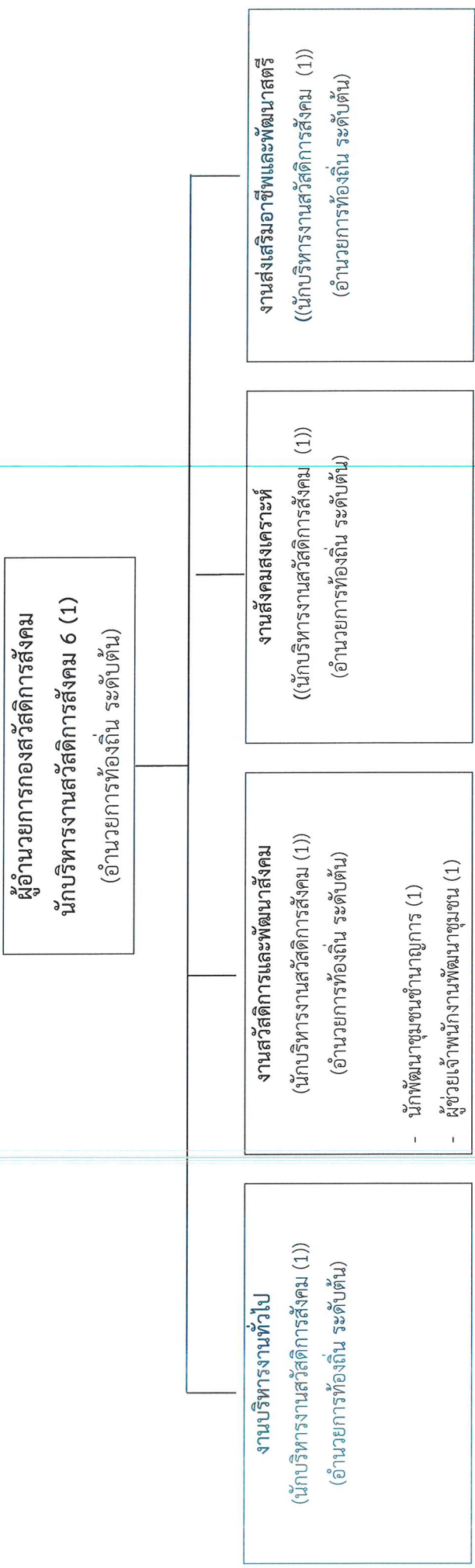
โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร  
 นักบริหารการเกษตร (1)  
 (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการ พิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	ทั่วไป ข้าราชการอาวุโส	ทั่วไป ข้าราชการงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ดูจ้างประจำ
จำนวน						1								2

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

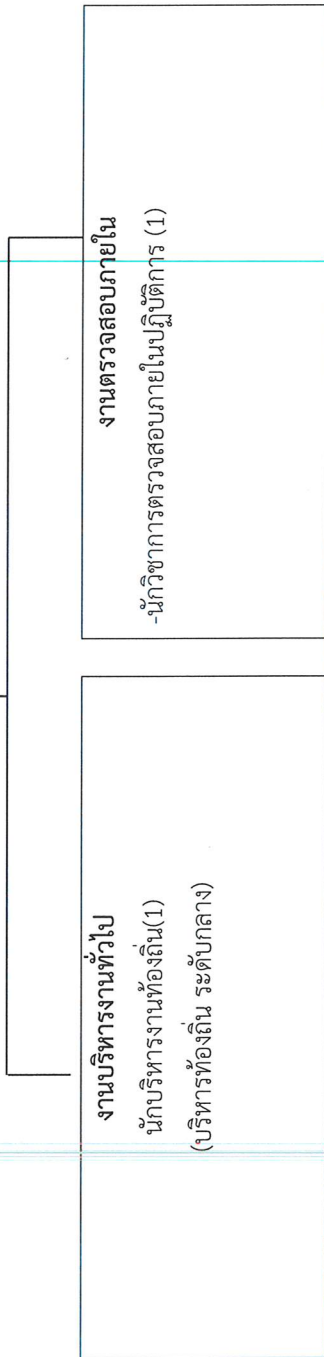


ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	อำนาจการ สูง	อำนาจการ กลาง	อำนาจการ ต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	1
จำนวน						1			1						



โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน

นักบริหารงานท้องถิ่น (1)  
(บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)



ระดับ	บริหารสูง	บริหารกลาง	บริหารต้น	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	วิชาการเชี่ยวชาญ	วิชาการชำนาญการพิเศษ	วิชาการชำนาญการ	วิชาการปฏิบัติการ	วิชาการอาวุโส	ทั่วไปชำนาญงาน	ทั่วไปปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน										1				

## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและในการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
1	นายภูธรวิวัฒน์ ปัดภัย สำนักปลัด อบต.	ปริญญาโท	56-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	618240	84000	84000	
2	-	-	56-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393600	42000	0	ว่างเดิม
3	นางสุดารัตน์ สวัสดิ์	ปริญญาโท	56-3-01-3101-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	56-3-01-3101-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	389400	0	0	
4	นางสาวพิลละพันธ์ สวาทวงศ์	ปริญญาตรี	56-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	56-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก.	376080	0	0	
5	นางสาวอักษราพร อุดตาศาสตร์	ปริญญาตรี	56-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	56-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	222240	0	0	
6	นายอุดมศักดิ์ สุวรรณรงค์	ปริญญาตรี	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	56-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	324360	0	0	
7	นางสาวกัญญา สุระค้าย	ปริญญาตรี	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	56-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	300240	0	0	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
8	นางสาวจิราพร มาตราช	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	203880	0	0	
9	นายกฤตชัย ลาสุด	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง..ป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วย จพง..ป้องกันฯ	-	159600	0	0	
10	นายอนุชา มาสุวรรณ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	143280	0	0	
11	นายฉัตรชัย ศรีทราภช	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	123240	0	0	
12	-	-	-	พนักงานขับรถตู้พิกัญย	-	-	พนักงานขับรถตู้พิกัญย	-	138000	0	0	ว่างเดิม
13	นายโสภ ชาญรักษา	ม.6	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	169440	0	0	
14	นายปรีชา บุญชาญ	ม.6	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	136320	0	0	
15	นายไกรราช ยอดตัน	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108000	0	0	
16	นางสาวนุชราภรณ์ กางทอง	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108000	0	0	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง										
	พนักงานส่วนตำบล										
17	นางสาวชนุภา ตูญ์จันทร์	ปริญญาโท	56-3-04-2101-001	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	56-3-04-2101-001	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	กลาง	511440	0	
18	-		56-3-04-4204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	56-3-04-4204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355720	0	ว่างเต็ม
19	นางสาวแสงมณี โพธิณี	ปริญญาตรี	56-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	56-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินฯ	ชง.	352080	0	
20	นางสาวรุ่งทิวา หุนดีราช	ปริญญาตรี	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	56-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	324360	0	
21	-		56-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	56-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	355720	0	ว่างเต็ม
22	นางภทชญธา จันทร์พิงพิญ	ปริญญาตรี	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	56-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	296760	0	
23	นางสาววรุณี ไชยชมพู	ปริญญาตรี	56-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	56-3-04-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	318960	0	
	พนักงานจ้าง										
24	นางสาวมยุรี ชาระวงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ		-	ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ	-	205680	0	
25	-		-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้		-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	138000	0	ว่างเต็ม
	กองช่าง										
	พนักงานส่วนตำบล										
26	นางขวัญใจ ฉินสถลธนากร	ปริญญาตรี	56-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	56-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	483120	42000	0
27	-		56-3-05-3701-001	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	56-3-05-3701-001	(นักบริหารงานช่าง) วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355720	0	ว่างเต็ม
28	นายทรงยศ สุดเสนาห	ปริญญาตรี	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	56-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	335520	0	
29	นายตฤพล จันทร์ังคาร	ปริญญาตรี	56-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	56-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	244320	0	
	พนักงานจ้าง										
30	นางสาวปิ่นขวัญ อินทร์ตา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรกร		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรกร	-	205800	0	0
31	นายเมธี ศรีสร้อย	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	190920	0	0
32	นายอภิสิทธิ์ชน โพธิ	ปวท.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	161040	0	0

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ			
	กองการศึกษา ศาสนาฯ พนักงานส่วนตำบล												
33	-		56-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	56-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น		393600	42000	0	ว่างเดิม
34	นายบัญชา พันธุ์จำปา	ปริญญาตรี	56-3-08-3803-00	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก.	56-3-08-3803-00	นักวิชาการการศึกษา	ป.ก.		333600	0	0	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
35	นางสาวปิยมา พรหมมา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			169320	0	0	
36	นายชัยณรงค์ อินทร์ตา	ม.6		พนักงานขับรถรับ-ส่งนักเรียน			พนักงานขับรถรับ-ส่งนักเรียน			117360	0	0	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศรี												
37	นางอรอรพรรณ นรสาร	ปริญญาตรี	47-2-0098	ครู	คศ.2	47-2-0098	ครู	คศ.1		371280	42000	0	
38	นางสาวมยุรี อินทร์ศิษฐ์	ปริญญาตรี	47-2-0414	ครู	คศ.2	47-2-0414	ครู	คศ.2		340800	42000	0	
39	นางนิชภัทร สุวรรณมาใจ	ปริญญาตรี	47-2-0645	ครู	คศ.1	47-2-0645	ครู	คศ.1		309000	0	0	
40	นางสาวเยลลักษ์ณ์ มาตรา	ปริญญาตรี	47-2-0762	ครู	คศ.1	47-2-0762	ครู	คศ.1		290520	0	0	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
41	นางสาวศรีสมอน บุชาพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		108000	0	0	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตัวใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ			
	กองส่งเสริมการเกษตร พนักงานส่วนตำบล												
42	นายวุฒิชัย องค์กรทรัพย์	ปริญญาโท	56-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	56-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น		422640	42000	0	
43	-		56-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	56-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.		355720	0	0	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
44	นายอมรเทพ แก้วอาจ	ปริญญาตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		280080	0	0	
45	นายอุทิศ ชลังวิเชียร	ปวส.	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-		271200	0	0	
	กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล												
46	นางนันทนา ดีโป	ปริญญาตรี	56-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	56-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น		435720	42000	0	
47	นางสิริมาส อัครวรย์	ปริญญาตรี	56-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	56-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.		422640	0	0	
<b>พนักงานจ้าง</b>													
48	นางสาวพนารักษ์ เขิดชู	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-		169320	0	0	
	หน่วยตรวจสุขภาพภายใน												
	พนักงานส่วนตำบล												
49	นางสาวกนกขวัญ เลิศศิริ	ปริญญาตรี	56-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	12-3-00-1101-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.		253680	0	0	

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง ครูและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุใหม่และผู้ปฏิบัติงานรายเดิมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ครูและพนักงานจ้าง บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะเวลาแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

1.1 หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง บรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2 วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ครูและพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

1.3 การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ครู และพนักงานจ้าง รายเดิม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1 หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2.2 วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(2.2.1) การฝึกอบรมนอกสถานที่การทำงานโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งเป็นวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(2.2.2) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(2.2.3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

### 2.3 วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

## 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล



พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ครู และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิด

ทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) ประมาณ สุนันธรรม

(นายประมาณ สุนันธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบะฮี