แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง
อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และได้มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล อันจะนำไปสู่การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลเหมาะสม เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดผลห้วยแถลงต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและบริการที่ดีให้แก่ประชาชน และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลงมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลห้วยแถลงต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลงเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลปากชม และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลปากชม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปากชม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ

๒. สานต่อแนวทางพระราชดำริ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา

๔. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ

๕. สังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๖. ป้องกันและบำบัดรักษาโรค

๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๘. ทำนุ บำรุงศาสนา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑๐. ส่งเสริมกีฬา

๑๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย

๑๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี

๑๔. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการ

๑๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑๖. เสริมสร้างความปลอดภัยของประชาชน

๑๗. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๑๘. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๑๙. จัดตั้ง ดูแลระบบน้ำเสียรวม

๒๐. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์(VISION)

" ห้วยแถลงชุมชนน่าอยู่ ควบคู่เศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมทุกฝ่าย ภายใต้การบริหารจัดการที่โปร่งใส ใส่ใจสิ่งแวดล้อม "

พันธกิจ (MISSION)

๑. การพัฒนา ครอบครัว ชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืนและสมดุล

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองอย่างพอเพียง

๔. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในครอบครัว ชุมชน องค์การ

๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. การคมนาคมขนส่งทางบกทั่วถึง มีความสะดวกรวดเร็วในการเดินทาง เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถ ใช้ถนน

๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร และปกครองแบบธรรมาภิบาล

๓. ครอบครัว ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้แบบพอเพียง ตลอดจนมีคุณธรรม มีความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.การบริหารจัดการด้านกระบวนการ การเงิน การคลัง ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิมและที่ได้รับการถ่ายโอนการกระจายอำนาจภาครัฐสู่ท้องถิ่นเพื่อการบริการที่ดี

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

๖.สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ และสร้างจิตสำนึกการจัดการสิ่งแวดล้อมให้ดีและทั่วถึง

สถานการณ์การพัฒนา

ใช้การวิเคราะห์ตามหลักของ swot (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลงสรุปสถานการณ์ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑.๑องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลงเป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในพื้นที่ทำการเกษตร การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล การส่งเสริมทางการเกษตรจะทำได้ง่ายกว่าด้านอื่นๆ

๑.๒ประชาชน ชุมชน องค์กรเอกชนให้การสนับสนุนส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๓ชุมชนมีวิถีชีวิต วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๑.๔มีบุคลากรพร้อมในการปฏิบัติงาน

๑.๕มีหมอดินอาสาในการพัฒนาดิน น้ำ

๒.จุดอ่อน

๒.๑ประชาชนมีความรู้ด้านการบริหารจัดการน้อย

๒.๒ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ พื้นที่ป่าสาธารณะ

๒.๓องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง ขาดงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่

๒.๔ประชาชนมีรายได้น้อยขณะที่รายจ่ายเพิ่มขึ้น ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนา การมีส่วนร่วมด้านต่างๆน้อย

๓.โอกาส

๓.๑รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และระบบสาธารณูปการ

๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖๗ ,๖๘ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๓ แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และเชิงสุขภาพ

๓.๔ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

๓.๕ รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๓.๖ มีกองทุนเงินล้านทุกหมู่บ้าน มีกองทุน พพพ. ทุกหมู่บ้าน

๔.อุปสรรค

๔.๑สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาในระดับท้องถิ่น

๔.๒ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๔.๓ปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการอพยพแรงงานเข้าเมืองใหญ่ๆ

๔.๔โครงสร้างของประชาชนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลงไม่เอื้อต่อการพัฒนา (สัดส่วนของประชากร)

๔.๕การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำมีจำกัดเพราะไม่มีแหล่งเก็บน้ำขนาดใหญ่เพื่อเก็บน้ำใช้ด้านเกษตรนอกฤดูกาล การทำการเกษตรอาศัยจากน้ำฝนเท่านั้น ๒๕

๔.๖ภารกิจบางด้านยังไม่มอบภารกิจให้ อบต. เช่น สาธารณสุข โรงเรียน ทางหลวงชนบท

๔.๗ปัญหาภัยธรรมชาติ ภัยแล้ง อุทกภัย เป็นต้น

๔.๘มีการอพยพแรงงานเข้าชุมชนเมือง ในวัยแรงงานมีการอพยพ มากกว่าร้อยละ ๖๐

สรุปประเด็นในการพัฒนา : จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พอจะสรุปประเด็นในการพัฒนา ได้ดังนี้

๑.ปัญหาภัยแล้ง ภัยธรรมชาติ ที่ไม่สามารถควบคุมได้

๒.โครงสร้างพื้นฐานไม่พอเพียงและใช้ไม่ได้ทุกฤดูกาล

๓.คุณภาพการศึกษาที่ไม่มีมาตรฐานขาดงบประมาณในการพัฒนาสรรหาบุคลากร

๔.ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ ในขณะที่ต้นทุนสูง

๕.ประชาชนยังมีการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยน้อย

๖.ศิลปวัฒนธรรมยังขาดหน่วยดำเนินการศึกษา และเผยแพร่ในระดับท้องถิ่น

๗.การพัฒนาไม่ได้ทุกด้านเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ งบประมาณ

๘.ประชาชนขาดความรู้ด้านการจัดการ การมีส่วนร่วม

๙.กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการพัฒนา

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวก และรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา

๔. บริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ

๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน

๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน

๔. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูป สินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์

๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๓. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษาด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา

๓. การพัฒนาส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย

๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน

๕. การพัฒนาและสิ่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่มีความสงบสุขพึงปรารถนาร่วมกัน

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม

๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของผู้ประกอบการและผู้บริโภค.

๓. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จำนวนผู้ประกอบและผู้บริโภคได้ให้ความร่วมมือ

๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรจุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมาตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

๔. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล (PSO)ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

๖. ยุทธศาสตร์ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล

เป้าหมาย

เพื่อปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนในการจัดระบบบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

แนวทางการพัฒนา

ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานในการจัดการระบบบริการสาธารณะตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกระจายอำนาจกำหนดและดำเนินงานหรือกิจกรรมการที่ได้มอบจากรัฐบาล

๑. การถ่ายโอนงานกิจการจัดการศึกษา

๒. ส่งเสริมอัตราการป้องกันเฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยงติดยาเสพติด และรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดาและทารก

๔. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรมและสาธารณภัยต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมสร้างโอกาสการเข้ากับบริการสาธารณสุข

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการกิจการสาธารณะ

๒. ปัญหายาเสพติดไม่มีและชุมชนเข้มแข็ง

๓. มารดาและทารกได้รับการดูแล

๔. ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนอุบัติเหตุ อุบัติภัย อาชญากรรม มี จำนวนลดลง

๕. จำนวนประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างก้าวหน้า

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งในภาคการเกษตรและเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

๒. ดำเนินการจัดทำแหล่งกักเก็บน้ำให้เพียงพอกับความต้องการ

๓. ดำเนินการเพื่อให้การคมนาคม การเดินทางไปมาของประชาชนมีความสะดวก สบาย อย่างทั่วถึง

๔. ปรับปรุงระบบประปาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบริการประชาชนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๕. ส่งเสริมการศึกษา กีฬา อนุรักษ์ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี

๖. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๗. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ

๘. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๐. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง

๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๑๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชนอื่น ๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลงและจังหวัดนครราชสีมา

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคุลมเชื่อต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสพดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถกำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนเขื่อนป้องกันตลิ่งและปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengh=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๑.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. อบต.ห้วยแถลงมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. อบต.ห้วยแถลงมีการเผยแพร่ แระชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล และข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลกรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอห้วยแถลงและจังหวัดนครราชสีมา ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรอบต.ห้วยแถลง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สมารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรค์ต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. อบต.ห้วยแถลง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๒. มีสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตอบต.ขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยนำเสียจากครัวเรือน ร้านค้าและโรงงานลงแม้น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

๓. สถานที่กำจัดขยะมีไม่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงานอยู่ในเขตอบต.

๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอห้วยแถลง เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
- ๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๑.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๑.๓ ปัญหาการขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๒ ปัญหาด้านสังคม
- ๒.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด มีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ๒.๒ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓ – ๖๐ ปี)
- ๒.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๓.๒ ปัญหาถนนที่ใช้สัญจรไปมาไม่สะดวก และถนนไม่ได้มาตรฐาน
- ๓.๓ ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในเวลาค่ำคืนยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคมไม่ทั่วถึง

๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
- ๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน

๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข
- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๕.๒ ปัญหาการขาดความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญจากน้ำเสีย/กลิ่นที่เกิดจากโรงงาน

๖ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
- ๖.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร
- ๖.๒ ปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือในการเสียภาษี
- ๖.๓ ปัญหาศักยภาพการบริหารงานและการบริการประชาชนยังไม่ดีพอ

๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ๗.๓ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรม ธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๘.๔ ปัญหาแหล่งน้ำเสียอันเกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม

๘.๕ ปัญหาดินเสื่อมสภาพไม่เหมาะแก่การเพาะปลูก

๙ ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ ประสานแผนงานหรือการทำกิจกรรมร่วมกันของท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นๆ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพ/กลุ่มเกษตรกร

๑.๒ ต้องการแหล่งเงินทุนหมุนเวียนให้กลุ่มอาชีพกู้ยืม

๑.๓ ต้องการให้รัฐส่งเสริมด้านการตลาดสินค้า

๑.๔ ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้อาชีพแก่ราษฎร

๒. ด้านสังคม

๒.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๒ จัดให้การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๒.๓ จัดให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์

๒.๕ มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๖ ได้รับความคุ้มครองและรักษาพยาบาลให้ทั่วถึง

๒.๗ ส่งเสริมและรักษาประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น

๒.๘ ให้มีกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา

๒.๙ ต้องการสวนสาธารณะและสถานพักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ต้องการถนนที่ได้มาตรฐาน

๓.๒ ต้องการให้มีการสาธารณูปโภคทั่วถึงทุกครัวเรือน

๓.๓ การคุ้มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์และพัฒนาที่สาธารณะ

๓.๔ มีการจัดผังเมืองให้ชัดเจน

๔. ด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ขยายระบบประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔.๒ ให้มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค และถูกสุขลักษณะ

๔.๓ ให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และสามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดทั้งปี

๕. ด้านสาธารณสุข

๕.๑ ให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการด้านสาธารณสุข

๕.๒ ให้มีการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ ให้มีการออก ปรับปรุง และบังคับใช้ข้อบัญญัติเกี่ยวกับการสาธารณสุข

๕.๔ ให้มีการแก้ไขปัญหามลภาวะที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรม

๕.๕ ให้มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อรักษาสุขภาพ

๖. ด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ ประชาสัมพันธ์การเสียภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และประโยชน์ของการเสียภาษีให้ชัดเจน

๖.๒ การรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นในรูปเวทีประชาคม

๖.๓ ให้มีการประชามสัมพันธ์การเลือกตั้ง และบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ จัดทุนการศึกษาให้แก่นักเรียนเรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์

๗.๒ จัดให้มีที่อ่านหนังสือและศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาอาชีพประจำหมู่บ้าน/ตำบล

๗.๓ ส่งเสริมฟื้นฟูและรักษาประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนทิ้งขยะให้เป็นที่และช่วยกันรักษาความสะอาด

๘.๒ ต้องการให้มีแหล่งการกำจัดขยะให้ถูกสุขลักษณะ

๘.๓ ต้องการให้มีการระบายน้ำ และการกำจัดน้ำเสีย

๘.๔ ต้องการให้การคุ้มครองรักษาต้นไม้และเพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน

๘.๕ การรักษาสภาพแหล่งน้ำลำคลองให้สะอาด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
(๔) การสาธารณูปการ
(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
(๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา
๗. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๘. การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑๐. การส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๑๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยแถลง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมาก และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภารหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง ยังไม่เหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและยุบเลิกบางตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง จึงมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงกันหรือแตกต่างกัน เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

อปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล(คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งสิ้น (คน)
อบต. ห้วยแถลง	๒๖,๒๑๘,๐๐๐	๑๔	๒	๑๐	๒๖
อบต. ห้วยแคน	๑๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๒	-	๑๓	๒๕
อบต. ทับสวาย	๑๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๐	๑	๙	๒๐
อบต. หินดาด	๒๘,๕๓๐,๐๐๐	๑๑	-	๑๕	๒๖
อบต. ตะโก	๒๐,๖๑๙,๕๒๐	๑๒	-	๗	๑๙
อบต. เมืองพลับพลา	๒๒,๗๕๒,๓๔๐	๑๔	๐	๒๐	๓๔
อบต. งิ้ว	๓๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๓	๑	๒๒	๓๖
อบต. หลุ่งประดู่	๓๓,๓๓๗,๐๐๐	๑๔	-	๑๕	๒๙
อบต. หลุ่งตะเคียน	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๑๕	๒	๑๗	๓๔

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์กาบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง กำหนดโครงสร้างตามภารกิจงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและงานทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติตำบล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน - งานตามนโยบายของรัฐบาล - งานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงมหาดไทย - งานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่า CEO - งานส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	
๓.กองช่าง	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานชีวอนามัย ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด ๕.๓ งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย ๕.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานควบคุมมลพิษ - งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม - งานติดตามตรวจสอบ ๕.๕ งานควบคุมโรค - งานการเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	๕.๖ งานบริการสาธารณสุข - งานรักษาและพยาบาล - งานชันสูตรสาธารณสุข - งานเภสัชกรรม - งานทันตกรรม - งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์	
๖. กองส่งเสริมการเกษตร	๖. กองส่งเสริมการเกษตร ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์	
	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบต่าง ๆ - ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ ฯลฯ ๗.๒ งานตรวจสอบงบประมาณ ๗.๓ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง(ปลัดอบต.	๑	๓๙,๘๘๐	๖๔๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่นต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
	สำนักปลัด						
๓	หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	๑	๒๓,๕๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๑,๑๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.)	ว่างเดิม		๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
	ลูกจ้างประจำ						
๙	นักการ	๑	๑๓,๐๗๐	๑๕๖,๘๔๐	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้าง						
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(ภารกิจ)	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๑๑	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันฯ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๘๕๐	๑๔๒,๒๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	กองคลัง						
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น	ว่างเดิม	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑๙,๘๕๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
	ลูกจ้างประจำ						
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๗๖๐	๑๕๖,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
	พนักงานจ้าง						
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	ว่างเดิม	๑๕,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๑๘	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑๑,๓๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐
๑๙	ผู้ช่วยจพง.พัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑๐,๕๙๐	๑๒๗,๐๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐
	กองช่าง						
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่างเดิม	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้าง						
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	ว่างเดิม		๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒๔	ผู่ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯระดับต้น	ว่างเดิม	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๖	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๒๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้าง						
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑๐,๙๘๐	๑๓๑,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๓๑	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯระดับต้น	๑	๒๒,๐๔๐	๓๐๗,๒๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	ว่างเดิม		๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	พนักงานจ้าง						
๓๔	ผู้ช่วยจพง.สาธารณสุข(ภารกิจ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
	กองส่งเสริมการเกษตร						
๓๕	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตรระดับต้น	๑	๒๘,๐๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้าง						
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ภารกิจ)	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

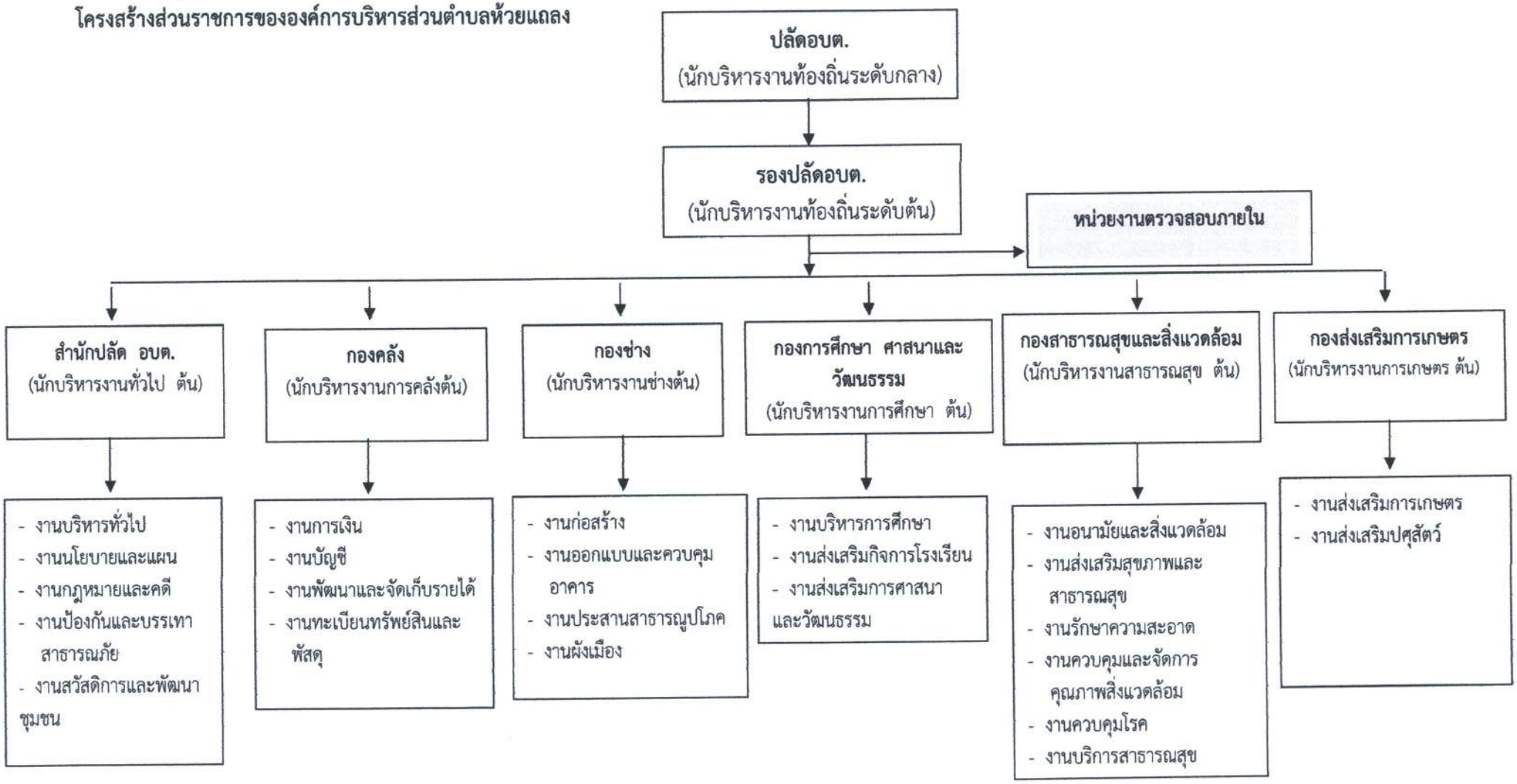
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๖๔๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๖๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	
	สำนักปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	๓๕๙,๕๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๙	นักการ		๑	๑	๑๕๖,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(ภารกิจ)		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๓	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ภารกิจ)		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่าง)
๑๘	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (ภารกิจ)		๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐	
	กองช่าง																	
๒๐	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๒๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่าง)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่าง)
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	
๒๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ใช้เงินอุดหนุน
๒๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ)		๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)		๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	(ว่าง)
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒	๒	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ใช้เงินอุดหนุน
๓๔	คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	

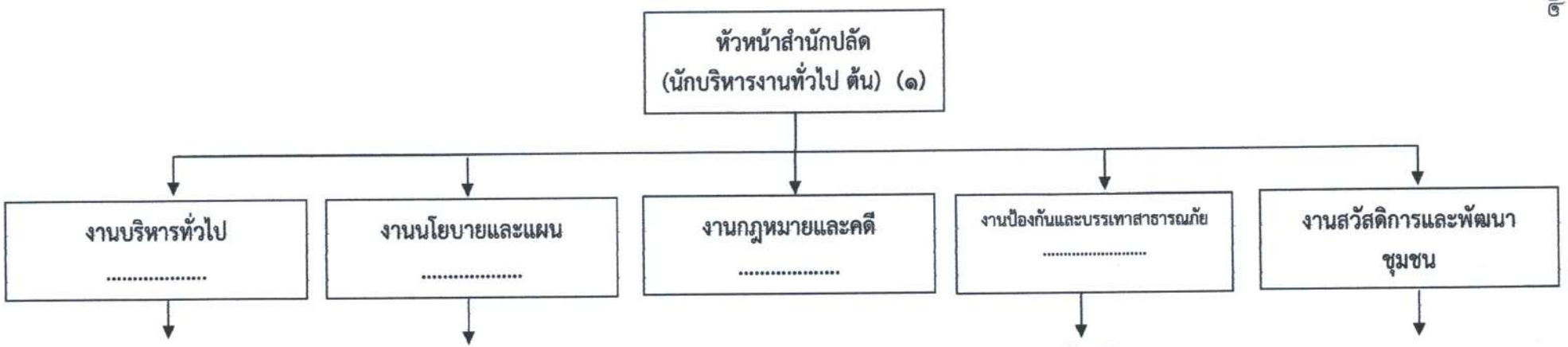
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชง.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง																	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ)		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	
	กองส่งเสริมการเกษตร																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	
	พนักงานจ้าง																	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ภารกิจ)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
(๔)	รวม		๓๘	๓๘	๘,๘๐๙,๖๘๐	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	๑,๓๒๖,๐๒๔	๓๐๑,๘๐๐	๓๐๘,๗๖๐	๘,๘๐๙,๖๘๐	๙,๑๑๑,๔๘๐	๙,๔๒๐,๖๐๐	
(๕)	ประมาณการปรโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๗๖๑,๙๗๖.๐๐	๑,๘๒๒,๒๙๖.๐๐	๑,๘๘๔,๑๒๐.๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๐,๕๗๑,๖๑๖.๐๐	๑๐,๙๓๓,๗๗๖.๐๐	๑๑,๓๐๔,๗๒๐.๐๐	
(๗)	คิดเห็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๔.๘๓	๒๔.๔๖	๒๔.๐๙	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง

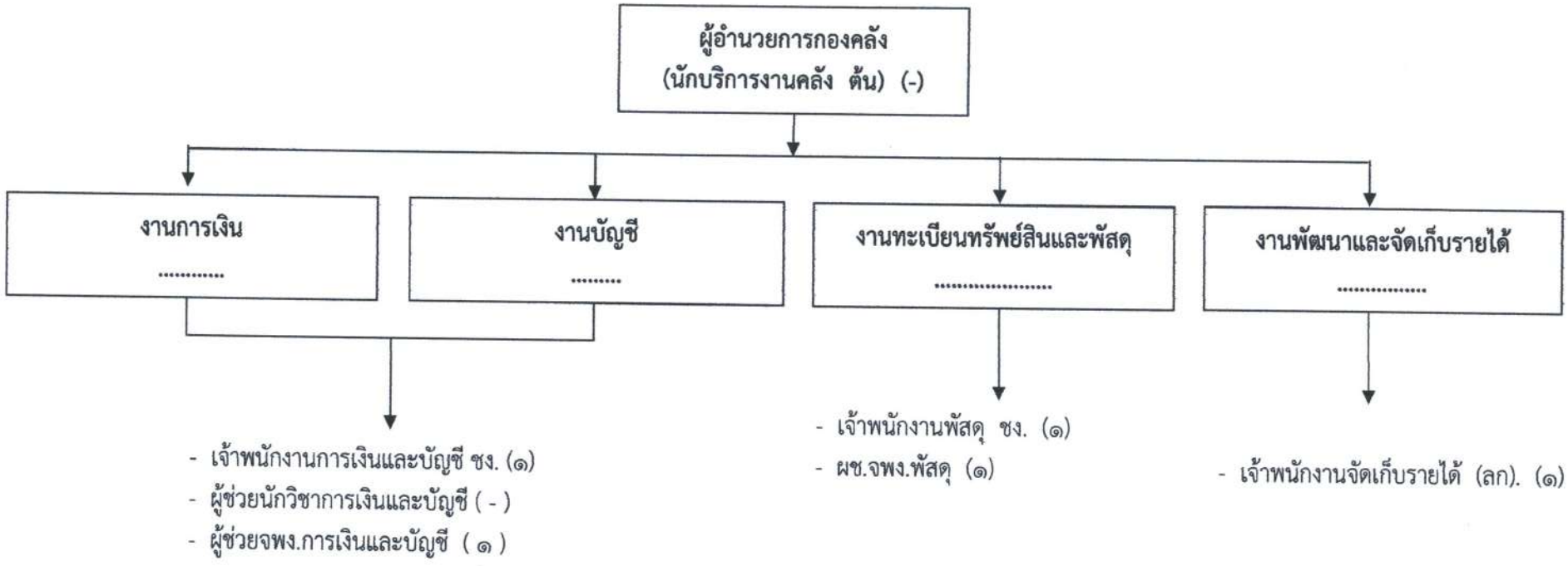


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง



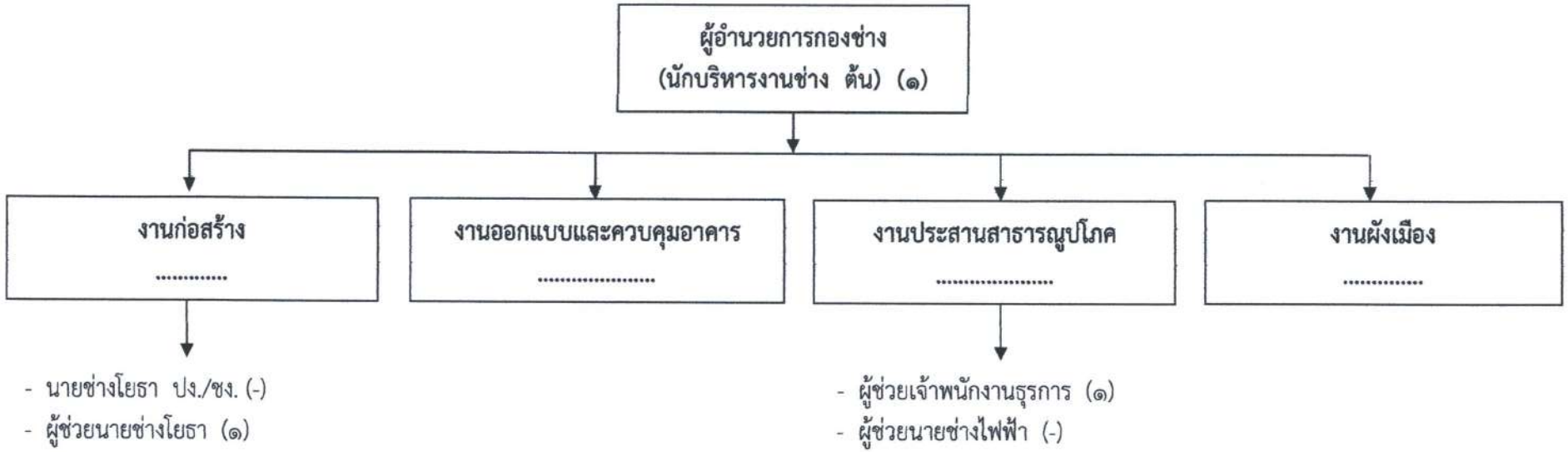
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๑	๒	๑	๙

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	-	๕

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

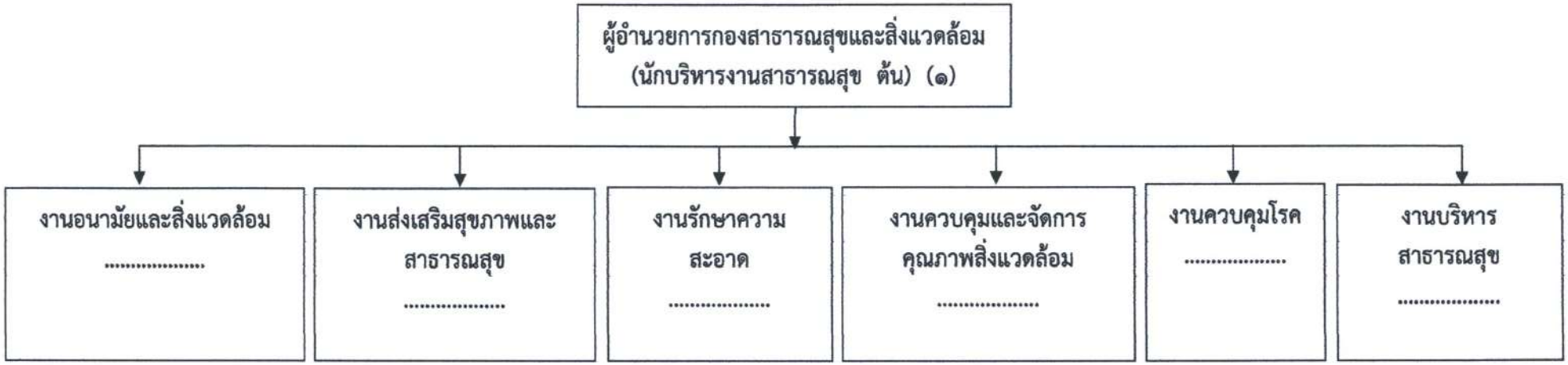
โครงสร้างกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง

- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- ครูคศ.๑ (๒)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้มีทักษะ (๑)
- ผู้ดูแลเด็กเล็ก (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๓	๒	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง



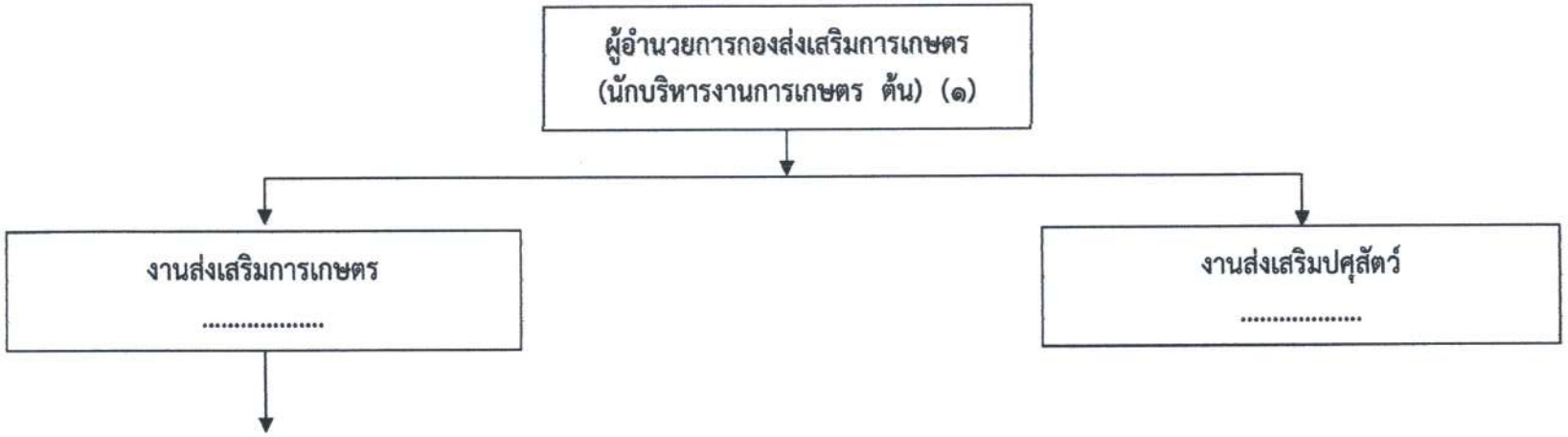
- นักวิชาการสาธารณสุข

ปก./ชก. (-)

- ผช.จพง.สาธารณสุข (๑)

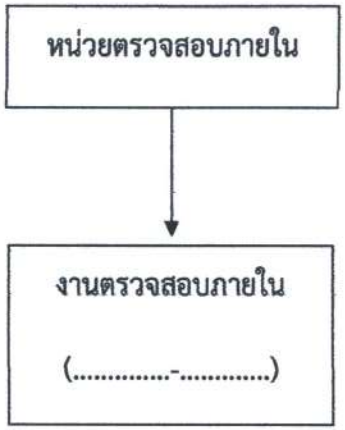
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายชุมพวง จันทะดวง	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	๔๗๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	นางสาวทัศนีย์ โพธิ์จันทร์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		
	สำนักปลัด											
๓	นายทินกร บุญมา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๘๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		
๔	น.ส.รัตนาพร แขชัย	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐			
๕	นายสิทธิกร เภสัชชา	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๑๒๐			
๖	น.ส.ภาวินี สังเสวี	ปริญญาโท	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐			
๗	ว่าง		๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนชุมชน	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	จพง.พัฒนชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			ว่างเดิม
๘	นางฐิตารีย์ เจือจันทร์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐			
๙	นายเพ็ชร คำสุวรรณ	ม.๖	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๕๖,๘๔๐			
๑๐	นางสิทธาธรณ์ สุขเจริญ	ปริญญาตรี		ผช.นักจัดการงานทั่วไป			ผช.นักจัดการงานทั่วไป		๑๘๗,๒๐๐			
๑๑	นายอาทร สุขเจริญ	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๔๒,๒๐๐			
๑๒	นายปิยณัฐ ชะฎาทอง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			
	กองคลัง											
๑๓	ว่าง		๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๑๔	นางจริยา เรืองปรีชาวัฒน์	ปวส.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๒๓๔,๙๖๐			
๑๕	นายอิสระชัย พินิจนาม	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔๙,๙๖๐			
๑๖	นางรัชชฎาภรณ์ ยศพลเสนีย์	ปวท.	-	จพง.จัดเก็บรายได้ (ลก)	-	-	จพง.จัดเก็บรายได้ (ลก)	-	๑๖๕,๒๐๐			
๑๗	น.ส.อัตถิยา วรสีหะ	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๓๕,๖๐๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๘	ว่าง	-	-	ผช.นักวิชาการเงินฯ	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและ	-	๑๘๐,๐๐๐			ว่างเดิม
๑๙	นางพิชญดา สุขจิตต์	ปวส.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๒๗,๐๘๐			
	กองช่าง											
๒๐	นายณัฐพนธ์ ยศพลเสนีย์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐		
๒๑	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			ว่างเดิม
๒๒	นางสุจิตรา วะทวิก้านตง	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๓,๕๒๐			
๒๓	นายศรายุทธ มุกดาหาร	ปวส.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐			
๒๔	ว่าง	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-				ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๒๕	ว่าง	-	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๒๖	นายภาณุวัฒน์ แหล่งสนาม	-	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชก.	๒๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๖,๙๖๐			
๒๗	นางยุวดี สว่างพล	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๑๖๖	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๑๖๖	ครู	คศ.๑	๐			ใช้เงินอุดหนุน
๒๘	นางพรนิรัญ วงเวียน	ปริญญาตรี	๓๐-๒-๐๖๔๔	ครู	คศ.๑	๓๐-๒-๐๖๔๔	ครู	คศ.๑	๐			ใช้เงินอุดหนุน
๒๙	นางสาวจุฑารัตน์ วิระกา	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๗,๒๐๐			
๓๐	นางกีรติญา ผิวงาม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐			ใช้เงินอุดหนุน
๓๑	นางกมลฉัตร มณีศรี	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๐			ใช้เงินอุดหนุน
๓๒	ว่าง	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-				ว่างเดิม
๓๓	นายสุพรรณ สุขจิตต์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๔	น.ส.สุจิตนา จันทะวงษ์	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๒๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐		
๓๕	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นวก.สาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นวก.สาธารณสุข	ปก.				ว่างเดิม
๓๖	นางสาวนิตยา เตาเงิน	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	๑๔๓,๕๒๐			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>											
๓๗	น.ส.บุษบง ฟองเนตร	ปริญญาโท	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	๒๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐		
๓๘	นางชนิศา พวบขุนทด	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๓๖,๕๖๐			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด "คน" ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้น หากกระบวนการกำหนดอัตรากำลังการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้าง ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง " การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล "

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลจำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้าน และต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง กำหนดแนวทางการพัฒนาในกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีไว้ดังนี้

๑.การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในสถาบันพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยของรัฐ และเอกชน ฝึกพนักงานหัวหน้าระดับต้น ระดับกลาง และฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต / สมาธิ ในสถาบันปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ถึงวิทยากรและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การให้ศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๓ การจัดหาเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๒.๔ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๕ จัดให้มีการประชุมการปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ ๆ ที่น่ารู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒.๖ เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาก็จะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏอยู่ในหมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจ และเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกตนเอง (Self Development) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานให้หาประสบการณ์และความชำนาญด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การแนะนำชี้แจงให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบ การปฏิบัติตน ตลอดจนหัวหน้างาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำงานที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ –๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓.๔ การจัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ โดยถือหลัก Put the right man on the right job เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕ การสอนงานหรือแนะนำงาน เพื่อให้มีความสบายใจ ให้พ้นจากความวิตกกังวลต่าง ๆ ได้แก่ สอนงานหรือแนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worker performs) การติดตามผล (Follow up)

๓.๖ กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติ (Authority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง

๓.๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าที่และพัฒนาตัวเองอย่างไร

๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่พนักงานส่วนตำบลถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวม เป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างตลอดจน ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งประพฤติเป็นที่เสื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้มาตรฐานสูงสุด นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นสิ่งแรก ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวดีที่สุด เพื่อให้เกิดความชัดเจนเรื่องมาตรฐาน จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแถลง จึงประกาศคุณธรรม และจริยธรรม ตามจรรยาบรรณในวิชาชีพที่พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องยึดถือให้เป็นไปตามหลักการดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลต้องเป็นข้าราชการอาชีพ คือ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และจงรักภักดี อุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและให้เกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นคนฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้ที่จะตอบสนองนโยบาย และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของฝ่ายการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารบริหารองค์การส่วนบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในตำบล

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบล ต้องมีความรับผิดชอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยยึดมั่นองค์กรประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดหลักการความเป็นกลางทางการเมือง

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่รักษากฎหมาย (duty to up hold law) และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเชื่อถือที่ประชาชนให้ในทุกโอกาส

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล ต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (selflessness) พึงกระทำตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเท่านั้น ไม่พึงใช้ฐานะของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าเรื่องเงิน หรือข้อได้เปรียบอื่น เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ครอบครัว หรือเพื่อให้ประโยชน์หรือข้อได้เปรียบแก่ผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล ต้องมีความซื่อสัตย์ วางตัวเหมาะสม (integrity and propriety) ไม่พึงวางตนให้ก่อความเคลือบแคลงในเรื่องทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบล ต้องรักษาความลับของทางราชการ (Confidentiality) พึงดูแลรักษาให้การจัดเอกสารที่เป็นความลับทั้งหลาย รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับแต่ละบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย กำหนดและไม่ใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นผู้พิทักษ์ประโยชน์ (Stewardship) พึงรับผิดชอบในการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์ของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบล พึงเคารพบทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารและปฏิบัติตนต่อบุคคลเหล่านั้นด้วยความเคารพระหว่างกันตลอดเวลา

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบล พึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การส่งเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย มิควรดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติตนต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรมหน้ายึดหลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายฐานันดรศักดิ์โดยกำหนดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดี หรือ โดยประการอื่นใดก็ดีไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความพร้อมเพรียงการทำกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบล ต้องรู้จักรักษาวินัย รักษาเกียรติ และรักษาความสามัคคีพร้อมทั้งมีความขยันหมั่นศึกษาวิทยากรต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบล จะต้องมีความกล้า และเชื่อมั่นในความถูกต้องเป็นธรรมอีกทั้งมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบล จะต้องทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และมีการประสานสัมพันธ์กันได้ดีเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อสนับสนุนกัน

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบล จะต้องเร่งกระทำภาระหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยพลันด้วยความรู้ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ด้วยความไมตรีจิตมิตรภาพ และด้วยความเมตตาปรารถนาดี

ข้อ ๑๗ พนักงานส่วนตำบล ต้องตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความมั่นขยัน คือ อุตสาหะ พรากเพียร สร้างสรรค์ ผลงาน จากพื้นฐานความเจริญที่มีอยู่แล้วให้งอกงามก้าวหน้าและมั่นคงตามลำดับ

ข้อ ๑๘ พนักงานส่วนตำบล ต้องเฉลียวฉลาดในการปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันเวลา

ข้อ ๑๙ พนักงานส่วนตำบล ต้องบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอตามหลักภราดรภาพ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน เช่น ช่วยประชาชนได้รับความผาสุก เมื่อมีภัยต่าง ๆ ต้องช่วยกันตามที่จะช่วยได้

****