



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางบริหารงานบุคคล	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตำแหน่ง	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	๒๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๒๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๒๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัดกาญจนบุรี) ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลห้วยเหนียว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลห้วยเหนียวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานกับความต้องการของประชาชนมีอะไรบ้าง

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ผลผลิตคุณภาพต่ำ และผลผลิตราคาตกต่ำ
- ๒) ปัญหาการว่างงาน
- ๓) ขาดตลาดรองรับสินค้าหัตถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๕) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาด้านอาคาร สถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนาและทางสังคม
- ๓) ปัญหาการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ปัญหาโรคเอดส์
- ๔) ปัญหาสวัสดิการและนันทนาการ

๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบลไม่สะดวก
- ๒) ปัญหาการไม่มีไฟฟ้าใช้
- ๓) ปัญหาการไม่มีสะพานข้ามลำห้วย
- ๔) ปัญหาการโทรคมนาคม การสื่อสารภายในหมู่บ้าน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๑) ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
- ๒) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๑) ปัญหาไข้เลือดออก
- ๒) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม
- ๒) ปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔) ปัญหาการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๑) ปัญหาด้านการศึกษา
- ๒) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๓) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ขยะมูลฝอย
- ๒) ปัญหาการระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๓) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ข. ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๑) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒) ให้มีอาคาร สถานที่ที่เป็นศูนย์กลางในการประกอบกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น
- ๓) ให้มีการสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี
- ๔) ให้มีสวัสดิการ และนันทนาการอย่างต่อเนื่อง

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงพื้นผิวถนน
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๓) สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๔) เพิ่มโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) ให้มีแหล่งน้ำเพียงพอในการใช้อุปโภค - บริโภค

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓) ให้มีการป้องกันและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ให้มีการแก้ไขปัญหาโรคไข้เลือดออก การกำจัดยุงลาย
- ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๑) ต้องการมีส่วนร่วมในสังคมมากยิ่งขึ้นและการให้โอกาสทางสังคมทุกด้าน
- ๒) ต้องการความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย
- ๓) ให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละครั้ง
- ๔) ให้มีการจัดเก็บรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ให้มีการส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๑) ให้มีการส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๒) ให้มีห้องสมุดประชาชนและที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๓) ให้มีศูนย์ข้อมูลประจำหมู่บ้าน
- ๔) ให้มีการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒) ให้มีระบบระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้าน
- ๓) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๔) ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด แก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง จัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหาวยเหนียว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุข ปลูกและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์และการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของ อบต.หายเหินยว ได้อย่างไร ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการของ อบต. ควรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๖) การรณรงค์และป้องกันปัญหาเสพติด

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) การพัฒนาส่งเสริมอาชีพราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ อัตรากำลังและตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดย ก.ท. (เดิม) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดฯ กองคลังและกองช่าง กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา กำหนดตำแหน่งสายงานไว้ ๑๑ สายงาน และกำหนดในแต่ละสายงานว่าจะต้องมีจำนวนตำแหน่งเท่าไร ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยเฉพาะที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหายเหินยว

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุดและรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดแบ่งตามความเหมาะสมกับภารกิจ โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย สำนักงานปลัดฯ กองคลังและกองช่าง

องค์การบริหารส่วนตำบล ยังอาจกำหนดกองหรือส่วนราชการ ได้ตามความเหมาะสม เช่น กองหรือส่วนส่งเสริมการเกษตร กองหรือส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองหรือส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และส่วนอื่น ๆ ตามความต้องการและความเหมาะสม โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหายเหินยว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภา - งานตรวจสอบภายใน - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานสำรวจข้อมูล จปฐ. - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐานตำบลด้านต่าง ๆ ข้อมูลสถิติ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - ควบคุมดูแลรักษาความสะอาดเขตทาง , เขตคลอง และพื้นที่อื่น ๆ - งานควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ ได้ทำการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u> - งานบริหารงานทั่วไป ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเจ้าหน้าที่ ๔. นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕. นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานธุรการ ๖. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๘. นักการภารโรง	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. คนงานทั่วไป	-	-	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง</u> - งานบริหารการคลัง ๑๐. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑๑. เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานการเงินและบัญชี ๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑๓. เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u> - งานบริหารงานช่าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค ๑๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ๑๖. คนงานทั่วไป	-	-	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	-	-	-	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๗.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๔๕๐	๒๓๓,๔๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐
๘.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๖,๖๕๐	๑๙๙,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๕.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๔๐๐	๑๓๖,๘๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	๑	๒๒,๑๗๐	๒๖๖,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐
๒.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓.	คนงานทั่วไป(ประจำรถเก็บขยะ)	๓	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๔๕๗,๓๒๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๗๒๐	๔๙๖,๙๒๐	
๒.	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๔๗,๖๔๐	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๒๙๓,๘๘๐	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๔.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๑,๗๒๐	
๕.	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑๘๕,๒๘๐	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๒๓๓,๔๐๐	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๕๒,๔๘๐	๒๖๒,๖๘๐	
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙.	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐.	คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑.	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๔๑๑,๔๘๐	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๑๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑๙๙,๘๐๐	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๗๖๐	
๑๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	๑๘๑,๖๘๐	
๑๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	
๑๕.	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑๓๖,๘๐๐	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๓๒๐	๑๔๘,๐๘๐	๑๕๔,๐๘๐	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๖.	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๑	๓๐๘,๐๔๐	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	
๑๗.	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘.	คนงานทั่วไป (ประจำรถเก็บขยะ)	-	-	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
(๔)	รวม			๒๐	๕,๒๔๖,๘๐๐				๑๒๕,๖๔๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๑,๗๖๐	๕,๓๗๒,๔๔๐	๕,๕๐๐,๘๔๐	๕,๖๓๒,๖๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%											๘๗๔,๔๘๘	๙๐๐,๑๖๘	๙๒๖,๕๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น											๕,๒๔๖,๘๒๘	๕,๕๐๑,๐๐๘	๕,๕๕๙,๑๒๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี											๓๑.๕๑	๓๐.๘๙	๓๐.๒๘	

หมายเหตุ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ = ๑๖,๖๕๐,๐๐๐.- บาท เป็นฐานในการคำนวณ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ (รวมเงินอุดหนุน) ๑๖,๖๕๐,๐๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๕,๒๔๖,๘๒๘.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๑๗,๔๘๒,๕๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๑๘,๓๕๖,๖๒๕.- บาท

(ไม่รวมเงินอุดหนุน) ๑๒,๑๘๑,๐๐๐.- บาท

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๕,๒๔๖,๘๒๘.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๐๗

(ลงชื่อ).....

(นางพรทิพย์ ปรีปถุณณะ)

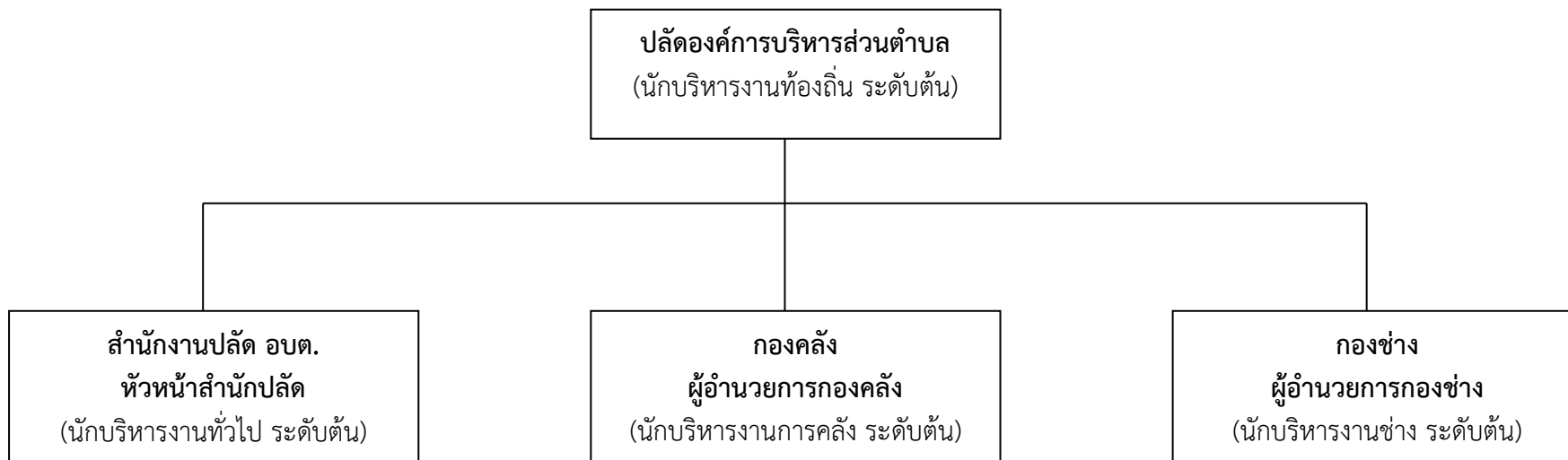
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....

(นางพนิชย์ตา อุดมสินประเสริฐ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว
 องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

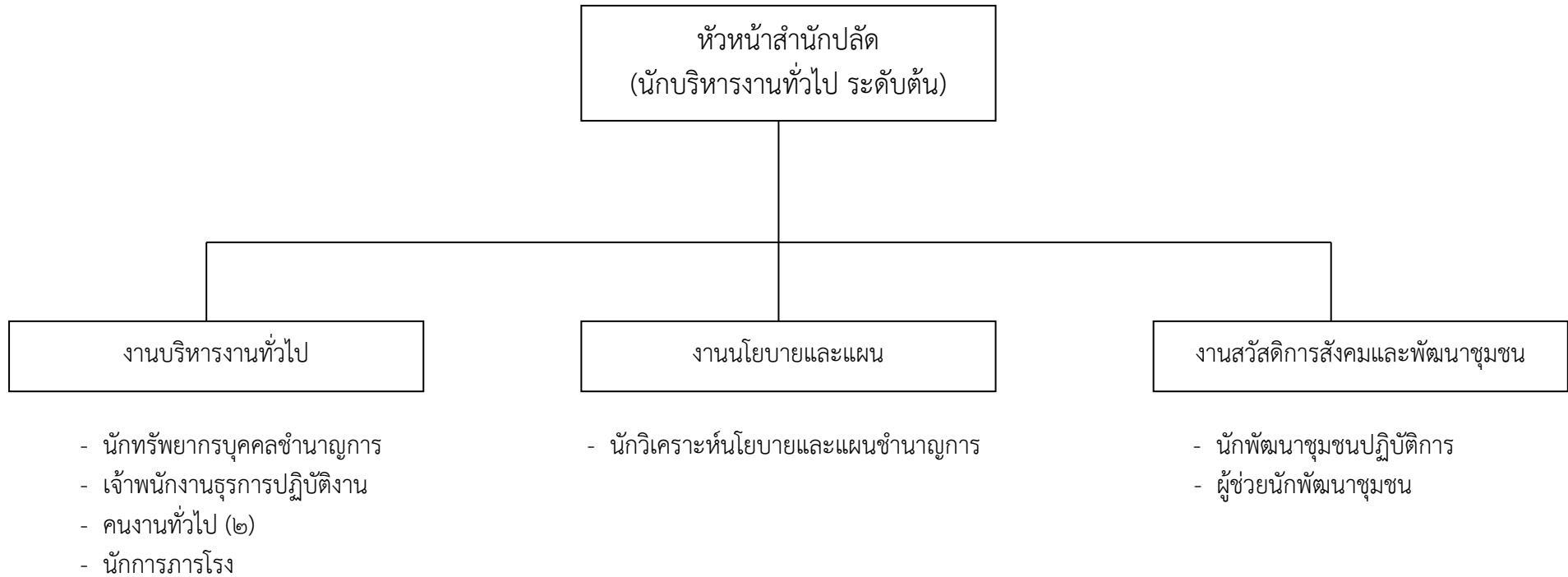


- ๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๒. งานนโยบายและแผน
- ๓. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

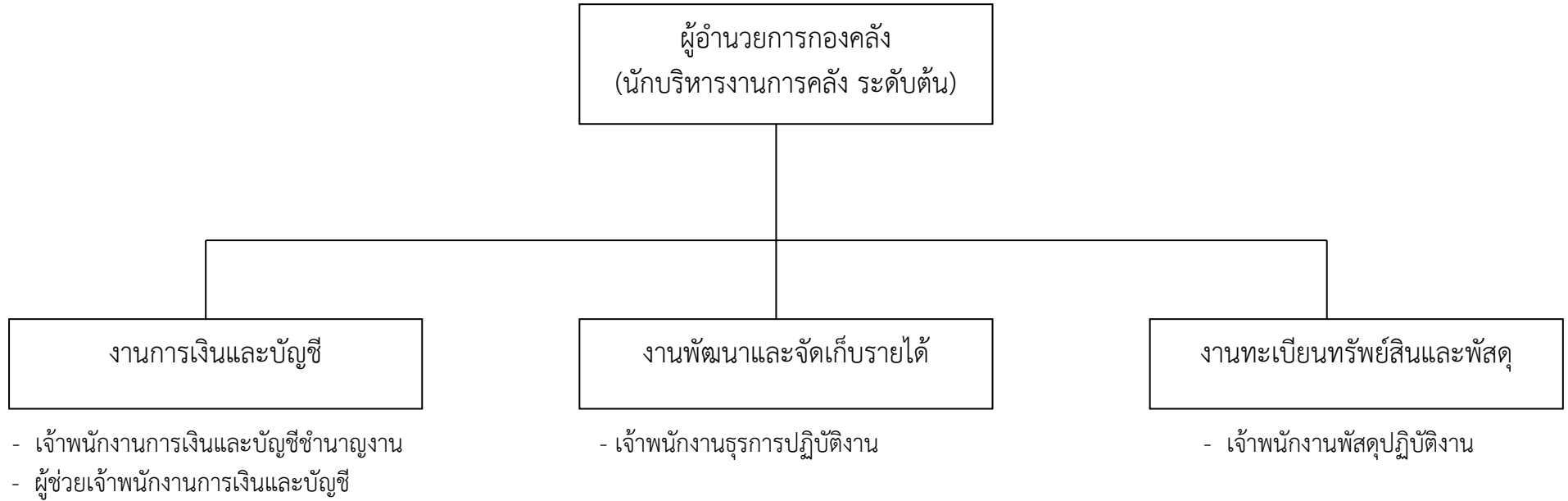
- ๑. งานการเงินและบัญชี
- ๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- ๑. งานก่อสร้างและผังเมือง
- ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓. งานสาธารณูปโภค

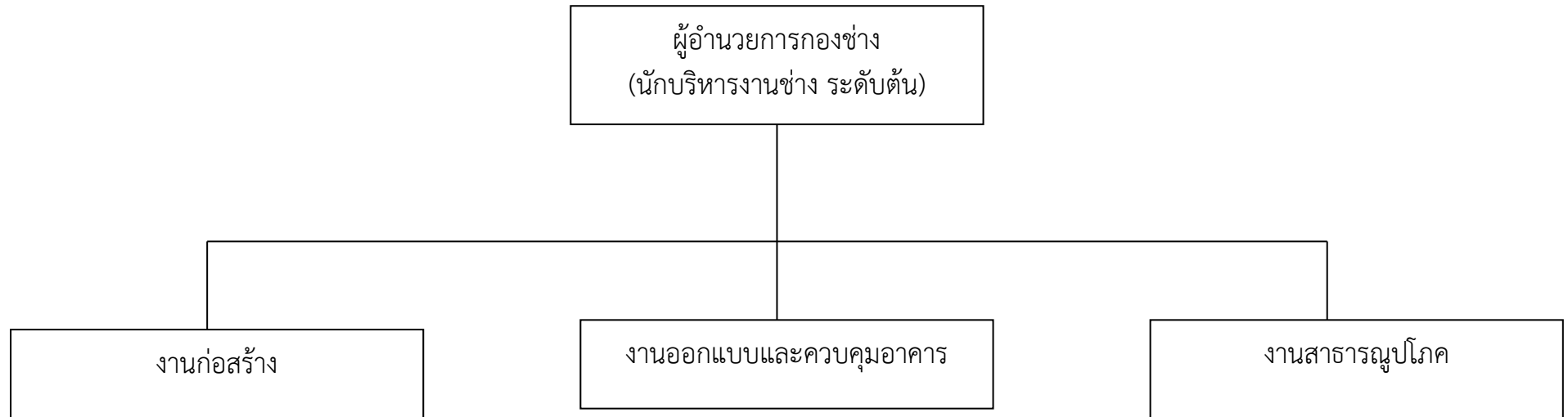
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



- คนงานทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๓)

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	นางพนิชย์ตา อุดมสินประเสริฐ	ป.โท	๐๒๓๐๐๑๑๐๑๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๐๑๑๐๑๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๕๗,๓๒๐
๒.	สำนักปลัด อบต. นายสมทรง จันทร์จงปราณี	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๒๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๑๒๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจ การท้องถิ่น	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๓.	นางสาวศิริพันธุ์ ยอดประทุม	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๓๑๐๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๒๓๐๑๓๑๐๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๔.	นายนำชัย เนียมปูน	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๓๑๐๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๐๒๓๐๑๓๑๐๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๕.	น.ส.ธัญนิษา กาญจนธัญญธร	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๓๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๐๒๓๐๑๓๘๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก	๒๑๔,๕๖๐	-	-	
๖.	นางเบ็ญจา พุทธงชัย	ป.ตรี	๐๒๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๐๒๓๐๑๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	
๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนุชจรี ขำดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๓๓,๔๐๐	-	-	
๘.	พนักงานจ้างทั่วไป นางประภา วิชาอนุมูล	ม.๖	-	นักการภารโรง			-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙.	นางสาวปราณี จุนสี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป			-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐.	นายเชน ครีกเครือ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป			-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑.	กองคลัง นางพรทิพย์ ปรุปัญนะ	ป.ตรี	๐๒๓๐๔๒๑๐๒๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๔๒๑๐๒๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจ การท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๑๒.	นายนันท์วัฒน์ ยี่ทอง	ป.ตรี	๐๒๓๐๔๔๒๐๓๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๐๒๓๐๔๔๒๐๓๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๙๙,๘๐๐	-	-	
๑๓.	นางสาวปวีณา อรภักดี	ปวส.	๐๒๓๐๔๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๐๒๓๐๔๔๑๐๑๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	
๑๔.	นางสาวรณิชาพร พิกุลทอง	ปวส.	๐๒๓๐๔๔๒๐๑๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๐๒๓๐๔๔๒๐๑๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	
๑๕.	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นภัสรณ์ อัมรัตน์ธีรกุล	ปวส.	-	-	-	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนือ อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระ ดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประ เภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑๖.	กองช่าง นายวิโรจน์ ศรีสุวัฒน์	ป.ตรี	๐๒๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๐๒๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๖๖,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๗.	พนักงานจ้างทั่วไป นายฤทธิพงษ์ สมจิต	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘.	นายภาสกร คำเอก	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙.	นายราเชนทร์ ชื่นจิตต์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐.	นายเจนณรงค์ แก้วเพชร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ โดยเป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่น

การปฐมนิเทศ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นครั้งแรก ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีต่อไป

การฝึกอบรม การศึกษาหรือการดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานช่าง เป็นต้น

๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕) ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

- ๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
- ๒) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
- ๓) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแก้งกัน
- ๔) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก