

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อ.เมืองประจวบคีรีขันธ์ จ.ประจวบคีรีขันธ์



๐-๓๒๕๑-๐๔๖๙



๐-๓๒๕๑-๐๔๗๐

Website:<http://www.huaysai.go.th>



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายช่อม ทองเงิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ได้กำหนดให้มีโครงสร้างตำแหน่งของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติ ภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงเห็นว่าจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบ ๓ ปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับการปฏิบัติราชการให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยทราย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและ สัมพันธ์กับอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และ ต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วน ราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและ คุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงได้จัดทำ อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ (พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนในรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ทำงานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนานักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตตำบลห้วยทราย พบปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน บางหมู่บ้านไม่สะดวก
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ในบางแห่งขาดแคลน
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่เพียงพอ
- ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- ปรับปรุงพัฒนา การคมนาคม สร้างถนนให้ครอบคลุม ทั่วพื้นที่
- จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- จัดสร้างปรับปรุงไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร เพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร ในพื้นที่ราคาตกต่ำ
- ประชากรในพื้นที่ไม่มีงานทำ
- ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานราชการอบรมวิชาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- สถานีอนามัยไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

- ปัญหากลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาคนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ความต้องการ

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งขึ้น
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารเสพติดเพิ่มเติมให้มีความทันสมัยขึ้น
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดระบบจัดการขยะมูลฝอย
- ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดลอม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดลอม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดลอม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- ปัญหาสนามกีฬาเพื่อการฝึกซ้อมไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษา
- เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน
- การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

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))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ แต่อาจจะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ

ในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S)

๑. สภาพพื้นที่เหมาะสมกับการทำเกษตรและการประมง
๒. มีการคมนาคมที่สะดวก มีถนนเชื่อมต่อกันภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อเส้นทางหลัก
๓. มีสถานที่ ที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ได้แก่ ชายทะเลวังด้วน
๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นและการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของประชาชน
๕. ผู้นำท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง
๖. ประชาชนมีความตื่นตัวกับการเข้ามีส่วนร่วมโครงการกิจกรรมขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน (W)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ทั้งตำบลมีความลาดเอียง ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้อย่างเต็มที่
๒. ขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ก่อให้เกิดปัญหาไม่มีน้ำใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่
๓. ขาดตลาดกลางในการรองรับผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูป
๔. เกิดภาวะหนี้สินต่อเนื่องของเกษตรกรในการกู้เงินมาลงทุนในการประกอบอาชีพ

โอกาส (O)

๑. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเพิ่มบทบาท ภารกิจ บุคลากร ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณในด้านต่าง ๆ มาสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นทุกปี

๒. นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริม และสนับสนุน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนในชุมชนดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง พอประมาณ เชื่อมโยงวิถีชีวิตเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมือง ก้าวหน้าอย่างสมดุล มั่นคง เป็นธรรมยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓. นโยบายด้านการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจนการบำบัดรักษาโรคของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพทั่วหน้า และทั่วถึง ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาลเพื่อบำบัดเด็ก เยาวชนและผู้ป่วยให้กลับคืนสู่สังคม

อุปสรรค (T)

๑. ปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเมือง และสถานการณ์ทางการเมืองการปกครอง ในปัจจุบันที่ยังไม่ค่อยมั่นคง และเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความชัดเจนในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และทำให้การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนถึงการพัฒนาในระดับชาติ เป็นไปอย่างล่าช้า

๒. ภาวะภัยแล้งในตำบลห้วยทรายทำให้ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควรทำให้ผู้ประกอบการขาดความเล็งเลในการลงทุน

๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการเมืองการปกครอง

๔. ราคาผลผลิตตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียนในการทำเกษตรเกิดภาวะหนี้สินต่อเนื่อง

๕. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำกัด

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

วิสัยทัศน์

“พัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล อย่างบริสุทธิ์และบริบูรณ์”

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม พัฒนาแหล่งน้ำและ
สาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้และพัฒนารายได้และพัฒนาคุณภาพ
ผลผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการจัดการบริหาร
บ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เป้าหมาย

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ สมบูรณ์ในด้านสาธารณูปโภคและ
สาธารณูปการ

๒. เพื่อให้ตำบลห้วยทรายเป็นพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
รวมทั้งการดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓. เพื่อให้มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างเป็นระบบ ทั้งใน
ด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการต่าง ๆ

๔. เพื่อให้ประชาชนในตำบลห้วยทราย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเศรษฐกิจที่มั่นคง

๕. เพื่อให้พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพตอบสนอง
ความต้องการของชุมชน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่

๖. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางด้านการท่องเที่ยว และการจัดระเบียบชุมชนและแหล่งท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์
	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๑. จำนวนถนนภายในตำบลได้ มาตรฐานเพิ่มขึ้น	๔	๔	๔	๔	๔	๑. พัฒนาสาธารณูปโภคและ สิ่งก่อสร้างภายในตำบล รองรับประชาคมอาเซียน ๒. ปรับปรุงและซ่อมแซม สาธารณูปโภคและสิ่งก่อสร้าง
๒. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการปรับปรุง	๒	๒	๒	๒	๒	
๓. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าที่มี คุณภาพเพิ่มขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	
๔. จำนวนประชาชนให้ความสำคัญ เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ ๒. พื้นที่ป่าหรือพื้นที่เสื่อม โทรม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์
	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๕. จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/ผู้ป่วยเอดส์/ผู้พิการ						๑. จัดสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ประชาชน ๒. สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล
๖. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทางไกลยาเสพติด	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๗. จำนวนอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	
๘. จำนวนประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑. ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. ให้ความรู้ประชาชนในการประกอบอาชีพ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตรทั้งพืชและสัตว์ ๔. ส่งเสริมการตลาดจ่าย
๙. จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตร	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๐. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น ๒. ปลุกฝังการดำเนินชีวิตตามระบอบประชาธิปไตย ๓. ดำเนินการเพิ่มศักยภาพและการจัดการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงการบูรณาการพัฒนาร่วมกันทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชน
๑๑. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรมและศึกษาดูงาน	๕	๕	๕	๕	๕	
๑๒. จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๓. ร้อยละของประชาชนเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว
๑๔. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา	๑	๑	๑	๑	๑	

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อให้ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจอย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT ANALYSIS มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนา ศึกษาหาความรู้อย่างเสมอ ๔. เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในการงานที่เพิ่มมากขึ้นตามนโยบาย ๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ ๓. บุคลากรมีภาระหนี้สิน
โอกาส O : (Opportunities) ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำ ในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของ อบต.	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการงาน ๓. บุคลากรมีการต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S : (Strengths) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. สถานที่ตั้งของสำนักงานมีความเหมาะสม การคมนาคมสะดวก ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๖. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ ส.อบต. ในฐานะตัวแทน	จุดอ่อน W : (Weaknesses) ๑. มีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ จึงทำให้ไม่สามารถสรรหาบุคลากรได้ทุกตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งนั้นโดยตรง ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานขาดบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
โอกาส O : (Opportunities) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ๒. ชุมชนมีความรัก ความสามัคคี ๓. บุคลากรมีถิ่นกระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. มีการประสานงานระหว่างกลุ่มองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างใกล้ชิด	ข้อจำกัด T : (Threats) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๒. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้กำหนดภารกิจในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนั้นจึงมีลักษณะของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ ซึ่งสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.ห้วยทราย	โครงสร้างใหม่ อบต.ห้วยทราย
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานแผนสาธารณสุข ๔.๓ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๓ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ สำนักปลัด อบต.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ครู ศศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง ว่าง ๑ ตำแหน่ง
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักการภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง ร้องขอให้ กสอ. ให้เปิดสอบ
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๘	๘	๘	๘	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๖	๖	๖	๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	คณงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖	คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองสวัสดิการสังคม								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (1)				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ			
					เงินเดือน (1 เม.ย.63)	เงินเดือน (1 เม.ย.63)	ในระหว่าง 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น		2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1	2564 (ม.ย.)/1	2565 (ม.ย.)/1	2566 (ม.ย.)/1				
							2564	2565	2566	เพิ่ม/ลด								2564	2565	2566
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	41,930	503,160	1	1	1	-	-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	นายกมลฤกษ์	
2	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติกร อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น ชำนาญการ ปฏิบัติกร ปฏิบัติกร ชำนาญการ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน/รับราชการ	1	1	16,940	203,280	1	1	1	-	-	-	7,560	7,560	7,680	210,840	218,400	226,080	น.ส.สมรวัดี	
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		1	1	32,450	389,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	นายนิพนธ์	
4	นักทรัพยากรบุคคล		1	1	30,790	369,480	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	น.ส.เสาวณีย์	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	20,120	241,440	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	นายสุเมธ	
6	นิติกร		1	1	17,290	207,480	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	น.ส.รัชดากรณ	
7	นักวิชาการศึกษา		1	1	25,970	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	น.ส.จิตติารักษ์	
8	เจ้าหน้าที่งานธุรการ		1	1	24,640	295,680	1	1	1	-	-	-	6,600	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	น.ส.เนาวดวง	
9	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	14,080	168,960	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,800	182,880	190,200	น.ส.กานดา	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	12,890	154,680	1	1	1	-	-	-	6,240	6,240	6,480	160,920	167,160	173,640	น.ส.จิราพร	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	12,330	147,960	1	1	1	-	-	-	6,000	6,000	6,240	153,960	159,960	166,200	นายสุทัศน์	
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก		1	1	14,500	174,000	1	1	1	-	-	-	6,960	6,960	7,320	180,960	187,920	195,240	นายสมเดช	
14	พนักงานขับรถยนต์		1	1	14,500	174,000	1	1	1	-	-	-	6,960	6,960	7,320	180,960	187,920	195,240	นายสุกฤกษ์	
15	พนักงานขับรถยนต์		1	-	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
16	ช่าง		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายทองไพโร	
17	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางจาวรรณ	
18	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.กมลลักษณ์	
19	คนงาน		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมพร	
	กองคลัง																			
20	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	31,880	382,560	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	น.ส.ชญาณันท์	
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/รับราชการ	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม/รองขอให้เปิดสอบ	
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	12,970	155,640	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	น.ส.ปัทมากรณ	
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	1	1	24,730	296,760	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	นายธนสัน	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	11,510	138,120	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	น.ส.ทัศนียา	

25	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	13,470	161,640	1	1	1	-	6,480	6,840	7,080	168,120	174,960	182,040	น.ส.พิมพ์ลักษณ์
26		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	12,960	155,520	1	1	1	-	6,240	6,240	6,480	161,760	168,000	174,480	น.ส.วรัญญา
27		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	5,520	5,520	5,760	143,520	149,040	154,800	น.ส.อนุสราร
28	กองช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	393,600	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
29		ชำนาญงาน	1	1	26,580	318,960	1	1	1	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	นายอำนาจ
30		อาวุโส	1	1	33,000	396,000	1	1	1	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	นายจำเผล
31		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
32	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	14,340	172,080	1	1	1	-	6,960	7,200	7,560	179,040	186,240	193,800	น.ส.เพชรรัตน์
33		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	12,020	144,240	1	1	1	-	5,880	5,880	6,120	150,120	156,000	162,120	นายพิทยา
34	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	393,600	1	1	1	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
35		ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
36	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(หักกะ)		1	1	14,520	174,240	1	1	1	-	7,080	7,320	7,560	181,320	188,640	196,200	นายจิรเดช
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	5,520	5,520	5,760	143,520	149,040	154,800	น.ส.อรัญญา
38	พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุนทร
39	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอภรณ์
40	คนงาน		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายจักรวาล
41	คนงาน		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพิรพล
42	คนงาน		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายวิริยะ
43	คนงาน		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประวิทย์ศิลป์
44	กองสวัสดิการสังคม	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	31,880	382,560	1	1	1	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	น.ส.นิราพัฒน์
45	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	20,120	241,440	1	1	1	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	นางรัชฎา
46	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม

ทุนยัพัฒนาเด็กเล็ก																น.ส.สรุทธิพิพพ์ (เงินอุดหนุน) น.ส.ริศา / (เงินอุดหนุน) น.ส.อนงค์ / (เงินอุดหนุน) ว่างเดิม
47	ครู	คศ.1 คศ.1 ผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก	1	1	-	25,200	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
48	ครู		1	1	-	21,050	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
49	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	-	9,400	1	1	1	-	112,800	-	-	-	-	-
50	ผู้ดูแลเด็ก		1	-	-	9,400	1	1	1	-	112,800	4,800	4,800	112,800	117,360	122,160
(4)	รวม		50	41		727,960		50	50	0	0	0	0	318,360	341,400	11,382,180
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่นเกิน 15 %								เพิ่ม	0	0	0			1,656,117	1,707,327
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น								ลด	0	0	0			12,696,897	13,089,507
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี														55,429,500	58,200,975
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี														22,91	22.49
																22.07

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
-งานตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง	๔.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๓ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนา อาชีพ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

นายคมกฤษ สุโขใจ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
นางสาวเมธวดี พูลสวัสดิ์

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม
พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นายนิพนธ์ สนิธิ ๒. นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวเสาวณีย์ แยมศิริ ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ๔. นิติกร ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ ๕. นักวิชาการศึกษา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นางสาวจิตติรายี คงสินอิสรังค์ ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ นางสาวแหวด พวงเจริญ ๗. จพง.ป้องกันฯ ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ นางสาวณัฏฐ์นันท์ กุศลักษ์ขานนท์ ๒. จพง.การเงินและบัญชี ปก (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ นางสาวปัทมาภรณ์ กาญจนันต์ ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ นายธนสัน สืบสมบัติ ๔. จพง.จัดเก็บรายได้ ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ นางสาวทัศนียา ผิวอ่อน	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๒. นายช่างโยธา อาวุโส (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ นายจำแล จูจันทร์ ๓. นายช่างโยธา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายอำนาจ ใจเสียม ๔. นายช่างเขียนแบบ ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑ พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๒) - นางสาวเพชรรัตน์ จุ่มแพง - นายพิทยา ธรรมสกุลวงศ์	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ ๒. จพง.สาธารณสุข ปก/ชก (๑) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑ พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) - นางสาวอริยญา ชุมภูกร ๒. คนงานประจําโรคชยะ (๒) - นายชนาธิป เชื้อปรังค์ - นายเอกรัตน์ แสงเขียว ๓. คนงาน (๔) - นายประวิติศิลป์ สุขชัย - นายจักรกร จันทร์ปรมิพย์ - นายวิระ ชูศรี - นายพิรพล เกียรติก้อนนท	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ นางสาวนิชาพัฒน์ วราวัฒน์ชยก ๒. นักพัฒนาชุมชน ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๓๕๐๑-๐๐๑ นางธัญรัตน์ ภูเฒ่า ๓. จพง.ธุรการ ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๕. กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม
พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) - นางกานดา ชื่นบาน - นางสาวจิราพร พงทอง ๒. พนักงานขับรถยนต์ (๒) (ว่าง ๑) - นายสุฤกษ์ จันทร์ปรีชา ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - นายสมเดช แสงเขียว ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (๑) - นายสุทัศน์ พานศรี ๕. ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง ๑) - น.ส.อนงค์ เปี่ยมสกุล ๖. ภารโรง (๒) - นางจรรวณ จันทร์ปรีชา - นางสาวกมลลักษณ์ ทองเงิน ๗. ยาม (๑) - นายก่อเกียรติ สุขสมบัติ ๘. คนงาน (๑) - นายสมพร ไทยโสภ	พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (๑) - นางสาวพิมพ์ภักดิ์ ม่วงหอม ๒. ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑) - นางสาววิญญา หอมขจร ๓. ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (ว่าง)			

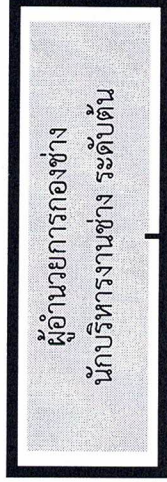
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง (๒) (ว่าง ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)	- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	จำนวนงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๓	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตราค่าจ้าง กองช่าง



งานควบคุมการก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ	งานควบคุมอาคาร	งานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง
- นายช่างโยธา อาวุโส (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)	- นายช่างโยธา ชง (๑)	-	-	- นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
-	- นักพัฒนาชุมชน ปก (๑)	-	- เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง/ชง (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-

โครงสร้างการอบรมกำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานบริการสาธารณสุข	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน	งานส่งเสริมสุขภาพ	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) - คนงานประจําขยะ (๒)	- คนงานทั่วไป (๔)	-	-

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายคมกฤษ สุขโข	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๒	นางสาวเมธวดี พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๑๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๔-๓-๑๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๒๐๓,๒๘๐	๐	๐
---	-------------------------	-----------	------------------	------------------------	------	------------------	------------------------	----------	---------	---	---

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๓	นายนิพนธ์ สนิธิ	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๔,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๐
๔	นางสาวเสาวนีย์ แยมศิลป์	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๓๖๔,๔๘๐	๐	๐
๕	นายสุนทร นิยมสมุทรานนท์	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก	๒๔๑,๔๔๐	๐	๐
๖	นางสาวรัชดาภรณ์ มังคราช	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	๐	๐
๗	นางสาวธิดารัตน์ คงสินศิริ	ปริญญาโท	๒๔-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	๐	๐
๘	นางสาวแววดาว พ่วงเจริญ	ปวส.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๔๕,๖๘๐	๐	๐
๙	-	-	๒๔-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ชก.	๐	๐	๐ ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐	นางกานดา ชื่นบาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๙๖๐	๐	๐
๑๑	นางสาวจิราพร พวงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๖๘๐	๐	๐
๑๒	นายสุทัศน์ พานศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๗,๙๖๐	๐	๐
๑๓	นายสมเดช แสงเขียว	ม.ต้น	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดนา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดนา	-	๑๗๔,๐๐๐	๐	๐
๑๔	นายศุภกฤษ จันทน์ประไพทรัพย์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๔,๐๐๐	๐	๐
๑๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	๐	๐ ว่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖	นายก่อเกียรติ สุขสมบัติ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
๑๗	นางจรรยาพร จันทน์ประไพ	ป. ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
๑๘	นางสาวกมลลักษณ์ ทองเงิน	ม.ต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	
๑๙	นายสมพร ไทยโสภณ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	

กองคลัง

พนักงานส่วนตำบล

๒๐	นางสาวชญาณันท์ ฤกษ์ขวามนท์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๐	
๒๑	-	-	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ง.	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ง.	๐	๐	๐	๐	
๒๒	นางสาวปัทมาภรณ์ กาญจนัด	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓	๑๕๕,๖๔๐	๐	๐	๐	
๒๓	นายธนสัน สืบสมบัติ	-	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๙๖,๗๖๐	๐	๐	๐	
๒๔	นางสาวทัศนียา ผิวอ่อน	-	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๑๓๘,๑๒๐	๐	๐	๐	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๕	นางสาวพิมพ์วิไลย์ ม่วงหอม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๑,๖๔๐	๐	๐	๐	
๒๖	นางสาววิญญา หอมขจร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๕,๕๖๐	๐	๐	๐	
๒๗	นางสาวอนุสรณ์ มาตนาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๐	

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๒๘	-	-	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม/รอ สด. สอบคัดเลือก
๒๙	นายอำนาจ ใจเสียม	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ง.	๓๘๘,๙๖๐	๐	๐	๐	
๓๐	นายจำแล จันทน์	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๘๖,๐๐๐	๐	๐	๐	
๓๑	-	-	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๓/ช.ง.	๒๙-๓-๐๕-๕๐๑๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.๓/ช.ง.	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น %/ เงินค่าตอบแทน	

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๒	นางสาวเพชรรัตน์ จูมแพง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๔,๒๔๐	๐	๐
๓๓	นายพิทยา ธรรมาสกุลวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๒,๐๘๐	๐	๐

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานส่วนตำบล

๓๔	-	-	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐	๐	ว่างเดิม/รอ สอ. สอบคัดเลือก
๓๕	-	-	๒๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๒๔-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๐	๐	ว่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๖	นายจิรเดช มั่นคง	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑๗๔,๒๔๐	๐	๐
๓๗	นางสาวอริญญา ชุมภูวกร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๓๘	นายสุนทร เปลี่ยนเหมาะ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๓๙	นายเอกรัตน์ แสงเขียว	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๔๐	นายจักรวาล จันทน์ประไพทรัพย์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๔๑	นายประวิทย์ศิลป์ สืบชัย	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๔๒	นายวิริยะ ชูศิริ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๔๓	นายพีรพล เกียรติก้อนนันท	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐

ส่วนสวัสดิการสังคม

พนักงานส่วนตำบล

๔๔	นางสาววิชาพัฒน์ วราวัฒน์ชยกร	ปริญญาโท	๒๔-๓-๑๓-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๔-๓-๑๓-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๐
๔๕	นางอัญญรัตน์ ภู่อึ้ง	ปริญญาตรี	๒๔-๓-๑๓-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔-๓-๑๓-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	๐	๐
๔๖	-	-	๒๔-๓-๑๓-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๔-๓-๑๓-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๐	๐	ว่าง

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๗/ เงินค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๔๗	นางสาวสร้อยพิมพ์ อุดมชัยทรัพย์กุล	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๑	-	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๑	-	๓๐๒,๔๐๐	๐	๐	
๔๘	นางสาวธิดา เกื่อนทองแถว	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๑	-	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๑	-	๒๕๒,๖๐๐	๐	๐	
๔๙	นางสาวอนงค์ เปี่ยมสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	อุดหนุนจากรัฐ
๕๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
