

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
อ.เมืองประจวบคีรีขันธ์ จ.ประจวบคีรีขันธ์
☎ ๐-๓๒๕๑-๐๔๖๙ 📠 ๐-๓๒๕๑-๐๔๗๐

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) โดยถือปฏิบัติตามความใน ข้อ ๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) และขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ตามระยะเวลาที่กำหนดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไชยพงศ์ บัวไสว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

คำนำ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) 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	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๑

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

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง 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 การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

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 อานทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป 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 เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (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 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 ในพื้นที่ราคาคต่ำ
- 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
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสารพิษเพิ่มเติมให้มีความทันสมัยขึ้น
- 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
- ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก๊ซมีเทนและสิ่งแวดล้อม
- 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. การกิจ 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อบท. (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. ภาวะภัยแล้งในตำบลห้วยทรายทำให้ผลผลิตทางเกษตรไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควรทำให้ผู้ประกอบการขาดความลังเลในการลงทุน
๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการเมืองการปกครอง
๔. ราคาผลผลิตตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียนในการทำการเกษตรเกิดภาวะหนี้สินต่อเนื่อง
๕. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำกัด

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

วิสัยทัศน์

“พัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล อย่างบริสุทธิ์และบริบูรณ์”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม พัฒนาแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้และพัฒนารายได้และพัฒนาคุณภาพผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เป้าหมาย

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ สมบูรณ์ในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. เพื่อให้ตำบลห้วยทรายเป็นพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งการดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓. เพื่อให้มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการต่าง ๆ

๔. เพื่อให้ประชาชนในตำบลห้วยทราย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเศรษฐกิจที่มั่นคง

๕. เพื่อให้พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของชุมชน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่

๖. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางการท่องเที่ยว และการจัดระเบียบชุมชนและแหล่งท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์
	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๑. จำนวนถนนภายในตำบลได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น	๔	๔	๔	๔	๔	๑. พัฒนาสาธารณูปโภคและสิ่งก่อสร้างภายในตำบล รองรับประชาคมอาเซียน ๒. ปรับปรุงและซ่อมแซมสาธารณูปโภคและสิ่งก่อสร้าง
๒. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการปรับปรุง	๒	๒	๒	๒	๒	
๓. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	
๔. จำนวนประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. พื้นที่ป่าหรือพื้นที่เสื่อมโทรม

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์
	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๕. จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/ผู้พิการเอดส์/ผู้พิการ						๑. จัดสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ประชาชน ๒. สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล
๖. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ห่างไกลยาเสพติด	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	
๑๑. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรมและศึกษาดูงาน	๕	๕	๕	๕	๕	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น ๒. ปลุกฝังการดำเนินชีวิตตามระบอบประชาธิปไตย ๓. ดำเนินการเพิ่มศักยภาพและการจัดการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึงการบูรณาการพัฒนาร่วมกันทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชน
๑๒. จำนวนการบูรณาการการพัฒนา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๓. ร้อยละของประชาชนเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	
๑๔. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา	๑	๑	๑	๑	๑	๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง โดยวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ 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. บุคลากรมีความรับผิดชอบไม่ต้องการย้าย 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. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	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 งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๓ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๓ งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๔.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุงครั้งที่ ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา

จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นของการปฏิบัติงานในแต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มีทั้งการกำหนดเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และการลดตำแหน่ง การปรับเกลี่ยตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายต่อไป (รายละเอียดตามแบบวิเคราะห์ปริมาณงานแนบท้าย)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักปลัด อบต.								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านลานไทร								
๒๑	ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๒๒	๒๒	๒๔	๒๔	-	+๒	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
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
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ร้องขอให้ กสท.ให้เปิด สอบ
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุนักงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม		๙	๙	๑๒	๑๒	-	+๓	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
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	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๙	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๗	๗	๙	๙	-	+๒	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต. ร้องขอให้ กสธ. ให้เปิดสอบ ว่าง
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม		๓	๓	๕	๕	-	+๒	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน อนุมัติ	เงินเดือน				อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ต.ค.64)	เงินเดือน (1) (1 ต.ค.64)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างคน				2564 (ค.ค.)/1	2565 (ค.ค.)/2	2566 (ค.ค.)/2	2564 (ค.ค.)/1	2565 (ค.ค.)/2	2566 (ค.ค.)/2		
									ในวงรวม	เงินนอกวง	เต็ม/ลด	เต็ม/ลด								
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	45,750	549,000	14,000	168,000	1	1	1	-	4,980	4,860	19,680	692,580	721,860	741,540	นายคมเดช	
2	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติกร	1	1	18,520	222,240	-	-	1	1	1	-	1,860	1,920	7,680	212,700	224,160	231,840	น.ส.สมรดี	
3	สำนักงานปลัด	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	35,220	422,640	3,500	42,000	1	1	1	-	3,300	3,300	13,080	448,020	467,940	481,020	นายนิพนธ์	
4	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	1	1	34,110	409,320	-	-	1	1	1	-	3,420	3,420	13,080	385,980	412,740	425,820	น.ส.เสาวนีย์	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติกร	1	1	28,250	339,000	-	-	1	1	1	-	12,000	2,640	10,560	367,320	341,640	352,200	น.ส.ศุภกรรณ	
6	นิสิต	ปฏิบัติกรชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	9,720	12,000	12,000	307,620	367,320	379,320	ว่างเดิม	
7	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติกรชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	3,000	12,000	12,000	326,760	367,320	379,320	ว่างเดิม	
8	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	27,030	324,360	-	-	1	1	1	-	2,760	2,760	11,280	310,680	327,120	338,400	น.ส.แววดาว	
9	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	307,620	317,340	ว่างเดิม	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ		1	1	15,460	185,520	-	-	1	1	1	-	-	-	7,440	176,640	185,520	192,960	น.ส.กมลดา	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	13,760	165,120	-	-	1	1	1	-	-	-	6,720	160,200	165,120	171,840	น.ส.จิราพร	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	-	5,520	153,240	138,000	143,520	ว่างเดิม	
13	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	15,770	189,240	-	-	1	1	1	-	-	-	7,680	181,920	189,240	196,920	นายสมเดช	
14	พนักงานขับรถยนต์		1	1	15,620	187,440	-	-	1	1	1	-	-	-	7,560	180,120	187,440	195,000	นายสุฤกษ์	
15	พนักงานขับรถยนต์		1	-	9,400	112,800	-	-	1	1	1	-	-	-	4,560	138,000	112,800	117,360	ว่างเดิม	
16	คนงานวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	15,000	180,000	-	-	1	1	1	-	180,000	-	7,200	180,000	180,000	187,200	น.ส.จตุรณี	
17	พนักงานจ้างทั่วไป																			
18	ช่าง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายทองไพร	
19	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางจตุรพร	
20	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.กมลลักษณ์	
21	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมพร	
22	คนงาน		1	-	9,000	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
23	ครู	ศส.2	1	1	27,670	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.สรวิชัยพร (เงินอุดหนุน)	
24	ครู	ศส.1	1	1	21,300	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.สิริดา (เงินอุดหนุน)	
25	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,690	116,280	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.อนงค์ (เงินอุดหนุน)	
26	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	9,400	112,800	-	-	1	1	1	-	-	-	4,560	112,800	112,800	117,360	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน อยู่ประจำ (คน)	เงินเดือน				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ค.ศ.64)	เงินเดือน (1) (1 ค.ศ.64)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้าง			2564 (ค.ศ.)/1	2565 (ค.ศ.)/2	2566 (ค.ศ.)/2	2564 (ค.ศ.)/1	2565 (ค.ศ.)/2	2566 (ค.ศ.)/2		
									1	2	3								
	กองคลัง																		
27	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการถือเงินระดับต้น	1	1	34,680	416,160	3,500	42,000	1	1	1	3,360	3,240	13,080	441,360	461,400	474,480	น.ส.ชญาณันท์	
28	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม	
29	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม	
30	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม	
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	307,620	317,340	ว่างเดิม/รองขอให้เปลี่ยน	
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	14,570	174,840	-	-	1	1	1	1,560	1,680	7,080	163,560	176,520	183,600	น.ส.ปัทมาภรณ์	
33	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญการ	1	1	18,810	225,720	-	-	1	1	1	2,760	2,340	9,240	310,680	228,060	237,300	นางสาวอุษณีย์	
34	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	12,730	152,760	-	-	1	1	1	1,560	1,440	6,360	145,080	154,200	160,560	น.ส.พิชญ์ภา	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	14,650	175,800	-	-	1	1	1	-	-	7,080	168,960	175,800	182,880	น.ส.พิมพ์พิชัย	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	14,230	170,760	-	-	1	1	1	-	-	6,840	162,600	170,760	177,600	น.ส.วรัญญา	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	5,520	112,800	138,000	143,520	น.ส.สุภาวดี	
38	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		1	-	11,500	-	-	-	-	1	1	-	138,000	5,520	-	138,000	143,520	กำหนดเพิ่ม	
	กองช่าง																		
39	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการถือเงินระดับต้น	1	-	-	393,600	3,500	42,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	449,220	462,840	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบค.	
40	นายช่างโยธา	ชำนาญการ	1	1	28,880	346,560	-	-	1	1	1	2,820	2,760	11,400	332,700	349,320	360,720	นายอานาจ	
41	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	35,770	429,240	-	-	1	1	1	3,420	3,240	13,200	412,740	432,480	445,680	นายจันทิมา	
42	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	9,720	9,720	9,720	307,620	307,620	317,340	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
43	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	15,740	188,880	-	-	1	1	1	-	-	7,560	179,880	188,880	196,440	น.ส.เพชรรัตน์	
44	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	12,950	155,400	-	-	1	1	1	-	-	6,240	149,400	155,400	161,640	นายพิทยา	
45	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	-	11,500	-	-	-	-	1	1	-	138,000	5,520	-	138,000	143,520	กำหนดเพิ่ม	
46	พนักงานเขียนแบบ (ทักษะ)		1	-	9,400	-	-	-	-	1	1	-	112,800	4,560	-	112,800	117,360	กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพงษ์พันธ์	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
48	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการถือเงินระดับต้น	1	-	-	393,600	3,500	42,000	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	449,220	462,840	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบค.	
49	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม	
50	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
51	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)		1	1	15,640	187,680	-	-	1	1	1	-	-	7,560	180,360	187,680	195,240	นายจิรเดช	
52	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	12,750	153,000	-	-	1	1	1	-	-	6,120	145,680	153,000	159,120	น.ส.วรัญญา	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ อยู่จุด (คน)	เงินเดือน			เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้างขั้นต้น				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)				หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ค.ค.64)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง		อัตราค่าจ้างขั้นต้น		2564 (ค.ค.)/1	2565 (ค.ค.)/2	2566 (ก.ย.)/2	2564 (ค.ค.)/1	2565 (ค.ค.)/2	2566 (ก.ย.)/2					
									ในระยะเวลา จ้างครั้งแรก	เพิ่ม/ลด											
	พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	ชนาธิป	
53	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายอภิศร์	
54	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายอภิการ	
55	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายอภิชาติ	
56	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายจักรวาล	
57	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายพรพอล	
58	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายประสิทธิ์ชัย	
59	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	นายวันชนะ	
60	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000		
	กองสวัสดิการสังคม																				
61	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการถือสิทธิ์ระดับต้น	1	1	34,680	416,160	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	3,360	3,240	13,080	399,360	461,400	น.ส.นิชาพัฒน์	
62	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	21,880	262,560	-	-	1	1	1	-	-	-	2,220	2,100	9,000	251,460	264,660	นางรัชฎา	
63	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	ว่างเดิม	
64	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	355,320	12,000	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม	
65	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม	
(4) รวม			65	42	820,310	123,492,600	31,500	378,000	60	65	65	0	9	0	1,316,760	1,262,220	441,120	12,384,660	14,742,420	15,183,540	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่นเกิน 15 %									เพิ่ม	0	9	0					1,857,699	2,211,363	2,277,531	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายตลอดทั้งปี									ลด	0	0	0					14,242,359	16,953,783	17,461,071	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	53,319,000	54,199,000	56,908,950	
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	26.71	31.28	30.68	

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 งานสาธารณูปโภค 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 สุโขทัย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
นางสาวเนธวีดี พูลสวัสดิ์

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม
พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑ นายนิพนธ์ สนิ ๒. นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑ นางสาวเสาวณีย์ แยมศิริ ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑ นางสาวผกาพรรณ แก้วเจริญ ๔. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑ ๕. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง) ๖. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑ นางสาวแววดาว พงษ์เจริญ ๗. จพง. ป้องกัษา ปง./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑ นางสาวณัฏฐาณันท์ ฤทธิชัยวานนท์ ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑ ๓. จพง. การเงินและบัญชี ปง. (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑ (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑ นางสาวปัทมาภรณ์ กาญจนันต์ ๔. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑ นางสาวสุภาวดี สนิธิรักษ์ ๕. จพง. จัดเก็บรายได้ ปง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑ นางสาวทัศนีย์า ผิวอ่อน	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑ ๒. นายช่างโยธา อาวุโส (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑ นายจำแล จูจันทร์ ๓. นายช่างโยธา ชก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑ นายอำนาจ ใจเสียม ๔. นายช่างเขียนแบบ ปง./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๑-๕๐๑๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๒๐๑๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๓๐๑๑-๐๐๑ ๓. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๐๖-๔๐๑๑-๐๐๑	พนักงานส่วนตำบล ๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๒๐๑๑-๐๐๑ นางสาวนิชาพัฒน์ วราพัฒน์ ๒. นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๓๐๑๑-๐๐๑ นางอัญญรัตน์ ภู่อึ้ง ๓. นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๓๐๑๑-๐๐๑ ๔. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน ปง./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๔๐๑๑-๐๐๑ ๕. จพง. ธุรการ ปง./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕-๓-๑๑-๔๐๑๑-๐๐๑

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม
พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) - นางสาวจารุณี โพธิ์ศรี ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) - นางกานดา ชื่นบาน - นางสาวจิราพร พวงทอง ๓. พนักงานขับรถยนต์ (๒) (ว่าง ๑) - นายศุภฤกษ์ จันทร์ปราโมทย์ ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - นายสมเดช แสงเขียว ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ว่าง) ๖. การโรง (๒) - นางจรรรณ จันทร์ปราโมทย์ - นางสาวกมลลักษณ์ ทองเงิน ๗. ยาม (๑) - นายก่อไผ่ สุขสมบัติ ๘. คนงาน (๓) (กำหนดเพิ่ม ๒) - นายสมพร ไชยโสภะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑. ครู (๒) - นางสาวสรลัทพ์ อุดมชัยภัทรกุล - นางสาววิธิดา เกื่อนทองแถว ๒. ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง ๑) - น.ส.อนงค์ เปี่ยมสกุล	๖. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ ๗. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (๑) - นางสาวพิมพ์ภักดิ์ ม่วงหอม ๒. ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑) - นางสาววิญญา หอมขจร ๓. ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (๒) (กำหนดเพิ่ม ๑) - นางสาวสุนันท์ ศิสร ๔. พนักงานขับรถยนต์ (กำหนดเพิ่ม)	พนักงานจ้าง ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒) - นางสาวเพชรรัตน์ จูมแพง - นายพิทยา ธรรมาสกุลวงศ์ ๓. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (กำหนดเพิ่ม) ๓. พนักงานขับรถยนต์ (กำหนดเพิ่ม) ๔. คนงานทั่วไป (๑) - นายพงษ์เทพย์ สิมคิด	พนักงานจ้าง ๑. พนักงานขับรถบรรทุก (๑) - นายจิรเดช มั่นคง ๒. ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) - นางสาวอริญา ชุมภูวร ๓. คนงานประจำรถยนต์ (๔) - นายชนาธิป เชื้อปรังค์ - นายเอกรัตน์ แสงเขียว - นายปฏิภากร สรวินเพ็ญ - นายอภิชาติ พูลสวัสดิ์ ๓. คนงาน (๔) - นายจักรกร จันทร์ปราโมทย์ - นายพีรพล เกียรติก้อนนท - นายประสิทธิ์ชัย อินทบาล - นายวันชนะ งามเข้า	

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานนิติการ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการเกษตร	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๒) (ว่าง ๑) - ยาม (๑) - ภารโรง (๒) - คนงาน (๓) (กำหนดเพิ่ม ๒)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- นิติกร ปก./ชก. (ว่าง)	- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. (ว่าง) - ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่าง) - พนง.ขับเคลื่อนกิจการขนาดเบา (๑)	- เจ้าพนักงานธุรการ ชก. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	-	- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (ว่าง) - ครู (๒) - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒) (ว่าง ๑)

ระดับ	จำนวน	อำนาจการตัดสินใจ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู		ครู ผดด.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
									วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะครูชำนาญการ			
จำนวน	๑	-	๑	๑	๓	-	๑	๑	-	๑	-	๙	๖

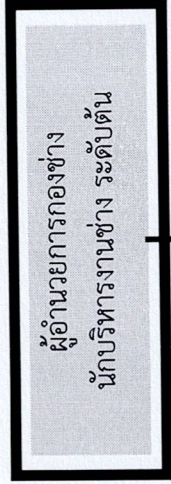
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

งานการเงินและบัญชี	งานพัฒนารายได้	งานพัสดุและทรัพย์สิน
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง. (๒) (ว่าง ๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒) (กำหนดเพิ่ม ๑)	- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) - เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๓	-	๑	๔	๔	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



งานควบคุมการก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ	งานควบคุมอาคาร	งานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง
- นายช่างโยธา อาวุโส (๑) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒) - พนักงานขับรถยนต์ (กำหนดเพิ่ม)	- นายช่างโยธา ชง. (๑) - คนงาน (๑)	-	-	- นายช่างเขียนแบบ ปจ/ชง (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (กำหนดเพิ่ม)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๔	๑

โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานบริการสาธารณสุข	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน	งานส่งเสริมสุขภาพ	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (ว่าง) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) - คนงานประจําขยะ (๔)	- คนงานทั่วไป (๔)	-	-

ระดับ	อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น

งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	งานพัฒนาชุมชน	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม)	- นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑)	- นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม)	- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๒	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ														
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน				
๑	นายคมฤช สุขใจ	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐			
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๒	นางสาวเมธีรัตน์ พูลสวัสดิ์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๙-๓-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐	๐	๐			

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

พนักงานส่วนตำบล

๓	นายอินทร์ สนธิ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ต้น	๔๒๒,๖๔๐		๔๒,๐๐๐	๐	
๔	นางสาวสาวลีย์ แซ่มะลิ	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	ช.ก.	๔๐๙,๓๒๐		๐	๐	
๕	นางสาวกมลวรรณ แก้วเจริญ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	ป.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	ป.ก.	๓๓๙,๐๐๐		๐	๐	
๖	-	-	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๐		๐	๐	ว่างเดิม
๗	-	-	๒๙-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๐		๐	๐	ว่างเดิม
๘	นางสาวแววดาว พ่วงเจริญ	ปวส.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	ช.ก.	๓๒๔,๓๖๐		๐	๐	
๙	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๒๙-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	๐		๐	๐	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐	นางสาวจารุณี โพธิ์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑๕๐,๐๐๐		๐	๐	
๑๑	นางกนกดา ชื่นบาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๕,๕๒๐		๐	๐	
๑๒	นางสาวจิราพร พวงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๕,๑๒๐		๐	๐	
๑๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	๐		๐	๐	ว่างเดิม
๑๔	นายสมเดช แสงเขียว	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๘๔,๒๔๐		๐	๐	
๑๕	นายศุภฤกษ์ จันทร์ปราโมทย์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๘๗,๔๔๐		๐	๐	
๑๖	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๐		๐	๐	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเพิ่มเติม ๑/ เงินค่าตอบแทน	

พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๗	นายทองโพธิ์ สุขสมบัติ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	๐
๑๘	นางจรรยาพร จันทน์ประไพ	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐
๑๙	นางสาวสมลักษณ์ ทองเงิน	ม.ต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐
๒๐	นายสมพร ไทยโสภะ	ม.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐
๒๑	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๒	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๐	กำหนดเพิ่ม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านลานโพธิ์										
๒๓	นางสาวสุวิมลทิพย์ อุดมชัยภัทรกุล	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๒	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๒	-	๓๓๒,๐๔๐	๐
๒๔	นางสาวธิดา เกื้อทองแดง	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๑	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๑	-	๒๕๕,๖๐๐	๐
๒๕	นางสาวอนงค์ เปี่ยมสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๒๘๐	๐
๒๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	ว่าง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

พนักงานส่วนตำบล										
๒๗	นางสาวชญาณีนันท์ กุศลกิจขานนท์	ปริญญาโท	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	๔๒,๐๐๐	๐
๒๘	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๐	ว่าง
๒๙	-	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	-	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๐	กำหนดเพิ่ม
๓๑	-	-	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๐	ว่างเดิม
๓๒	นางสาวปัทมาภรณ์ กาญจนันต์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐	๐
๓๓	นางสาวสุภาวดี สรวิรักษ์	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	๐
๓๔	นางสาวทัศนียา ผิวอ่อน	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๕-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๕๒,๗๖๐	๐

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๕	นางสาวพนิตพิสัย ม่วงหอม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๕,๘๐๐	๐	๐	
๓๖	นางสาววรัญญา หอมขจร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๐,๙๖๐	๐	๐	
๓๗	นางสาวสุนันท์ ศิลาธร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๘,๐๐๐	๐	๐	
๓๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

พนักงานส่วนตำบล												
๓๙	-	-	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐	๐	๐	รอ ก.อบต.สรรหา
๔๐	นายอำนาจ ใจเส่งม	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๔๖,๕๖๐	๐	๐	
๔๑	นายจันเล จูจันทร์	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๔๒๙,๒๔๐	๐	๐	
๔๒	-	-	๒๙-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	๐	๐	๐	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๓	นางสาวเพชรรัตน์ ฐนแพง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๘,๘๘๐	๐	๐	
๔๔	นายพิทยา ธรรมาสถลวงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๕,๔๐๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๔๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๔๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม

พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๗	นายพงษ์เทพย์ ลิ้มคิด	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

พนักงานส่วนตำบล												
๔๘	-	-	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๐	๐	๐	รอ ก.อบต.สรรหา
๔๙	-	-	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ./ชก.	๐	๐	๐	ว่างเดิมร้องขอ
๕๐	-	-	๒๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๐	๐	๐	ว่างเดิม

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๑	นายจิณเดช มั่นคง	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (หักกะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (หักกะ)	-	๑๘๗,๖๕๐	๐	๐
๕๒	นางสาวอริยญา ชุมภูวกร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๐๐๐	๐	๐

พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๓	นายชนธิป เชื้อปรังค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๕๔	นายเอกรัตน์ แสงเขียว	ม. ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๕๕	นายเอกิชาติ พูลสวัสดิ์	ม. ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๕๖	นายปฏิภากร สรวินธุ์	ม. ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๕๗	นายจักรกร จันทร์ปราโมทย์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๕๘	นายประสิทธิ์ชัย อินทบาล	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๕๙	นายวันชนะ งานข้า	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐
๖๐	นายพีรพล เกียรติทองเบนท์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

พนักงานส่วนตำบล											
๖๑	นางสาวนิชาพัฒน์ วรวัฒน์ขยการ	ปริญญาโท	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๐
๖๒	นางอัญญารัตน์ ภูเ็ง	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	๐	๐
๖๓	-	-	-	-	-	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๖๔	-	-	-	-	-	๒๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๖๕	-	-	๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๐	ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลชื่อกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

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 และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
