



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

สารบัญ



เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓
ภาคผนวก	
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
๒. บันทึกข้อความขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	
๓. สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของ อบต.ห้วยทราย	
๔. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแคจังหวัดสระบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์



๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

๒.๕ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนตำบลห้วยทราย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนตำบลห้วยทราย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนตำบลห้วยทราย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๖๓) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสระบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้



ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของกแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังใหม่หน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน



ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน



เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวกถนนส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรังชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้ารายทางของหมู่บ้าน
- ปัญหาโทรคมนาคมไม่สะดวก

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรต่ำ เนื่องจากต้นทุนการผลิตสูงและคุณภาพดินต่ำ
- ไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว ทำให้รายได้ไม่เพียงพอ
- สมาชิกภายในหมู่บ้านขาดทักษะและการรวมกลุ่มทำอาชีพเสริม
- ราคาผลิตตกต่ำ เนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่มทำให้อำนาจต่อรองในการซื้อขายลดลง

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- ขาดกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ลานกีฬา/สถานที่ออกกำลังกายมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน
- ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหายาเสพติด
- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น ฯลฯ

๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน
- ประชาชนขาดความสนใจ ขาดการมีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานของ อบต.
- บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ล้าคลองต้นเขิน มีวัชพืชและผักตบชวา จึงระบายน้ำได้ไม่สะดวก
- การกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน
- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม

๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

- การบริหารสาธารณสุขมีครบทุกรูปแบบเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัด
- ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพที่ถูกต้อง
- ปัญหาน้ำไม่เพียงพอสำหรับใช้ทำการเกษตร
- คลองส่งน้ำต้นเขิน, มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ต้องการให้มีการก่อสร้างถนนดินผิวจราจรลูกรัง ซ่อมแซมถนนลูกรัง ก่อสร้าง



- ถนนคอนกรีต ตามความเหมาะสมของสภาพถนนภายในตำบลให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ต้องการขุดลอกคลอง ก่อสร้างสะพาน คสล./ฝาย/วางท่อระบายน้ำ
 - ขยายเขตไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์สาธารณะและเพิ่มเลขหมายโทรศัพท์บ้านให้ครบทุกหมู่บ้านทุกหลังคาเรือน
 - ต้องการให้ก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์และที่พักริมทาง

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนประชาชนชาวบ้าน การใช้วิถีชีวิตแบบพอเพียงโดยการนำโครงการตามพระราชดำริฯ มาประยุกต์ใช้ภายในตำบล
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตทางการเกษตร จัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมด้านวิชาการทักษะอาชีพ และการศึกษาดูงาน
- ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน
- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพพร้อมสนับสนุนงบประมาณ ความรู้ทางด้านวิชาการ ฯลฯ

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- จัดอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนในด้านยาเสพติด
- จัดสถานที่เล่นกีฬา ลานกีฬาประจำหมู่บ้าน สนามเด็กเล่น ฯลฯ
- สนับสนุนงบประมาณจัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมงานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมพื้นบ้าน
- ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม,โครงการต่างๆส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆแก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ
- พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภา อบต.ได้รู้จักบทบาทอำนาจหน้าที่ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการของ อบต.
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและรณรงค์ให้ราษฎรปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะประโยชน์เพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชคลุมดินที่ใช้น้ำน้อยเพื่อรักษาคุณภาพดินไม่ให้ดินเสื่อมคุณภาพ
- ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้สารจุลินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพปราบศัตรูพืชแทนยาฆ่าแมลง

๔.๒.๖ ด้านการสาธารณสุข

- จัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขลงพื้นที่ เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน
- อบรมให้ความรู้กับ อสม. ในตำบล เพื่อให้ อสม. ดูแลประชาชนในพื้นที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



- ฝึกระวังสุขภาพพื้นฐาน รณรงค์และป้องกันโรคไข้เลือดออก / โรคพิษสุนัขบ้า / โรคเอดส์และโรคติดต่อภายในตำบลพร้อมสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
- จัดหาอาหารเสริมให้แก่นักเรียนให้ครบทุกคนทุกโรงเรียน
- พัฒนาศูนย์สาธารณสุขมูลฐานให้มีขีดความสามารถให้บริการตามมาตรฐานครอบคลุมและครบถ้วน
- ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ สำหรับประชาชน เยาวชน และบุคคลทั่วไปอย่างต่อเนื่อง เช่นกิจกรรมรวมพลังสร้างสุขภาพ / กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในตำบล
- จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ / สวนสาธารณะ / ลานกีฬา เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ป้องกันและบรรเทาการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด / ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสาธารณภัยอื่น ๆ

๔.๒.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่
- ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
- ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

งานกาจหน้าที สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี



การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งซึ่งชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก

๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ความมั่นคง
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

“พัฒนาเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำ ศูนย์กลางการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานโลกและศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชีย”

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดกลางตอนบน ๑ (พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี)

“เมืองแห่งอนาคต แหล่งของการลงทุน และท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีภูมิปัญญาและนวัตกรรมที่แข่งขันได้ระดับสากล”

๔. แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี



“สระบุรีเมืองน่าอยู่ เขตสุขภาพดี ก้าวหน้าด้านการศึกษา ชาวประชาามีคุณภาพชีวิตที่ดี สืบสานประเพณีวัฒนธรรม น้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง”

วิสัยทัศน์ “เมืองการค้าการลงทุนในอุตสาหกรรมสีเขียวระดับนานาชาติ สังคมแห่งความสุข”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- แนวทางการพัฒนาที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- แนวทางการพัฒนาที่ ๘ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาสังคมภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

๕. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

๕.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ร่วมคิด ร่วมทำ นำหมู่บ้าน พัฒนา”
ร่วมแก้ไขปัญหา พัฒนาตำบลสู่ความยั่งยืน

๕.๒ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

๕.๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- (๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- (๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม
- (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะประชาชน



- (๔) แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจ
- (๕) แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคม และเศรษฐกิจ
- (๖) แนวทางการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของชุมชน
- (๗) แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำ
- (๘) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- (๙) แนวทางการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- (๒) แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) แนวทางการพัฒนาจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม
- (๕) แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ
- (๖) แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์รักษาคุณภาพแม่น้ำป่าสัก

๕.๒.๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- (๑) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๒) แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นชนบทประเพณี
- (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๔) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

- (๑) แนวทางการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น
- (๒) แนวทางการพัฒนาระบบบริหารองค์กร
- (๓) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน
- (๔) แนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๕) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการบริหารจัดการและบริการสาธารณะ
- (๖) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี

๕.๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- (๑) แนวทางการพัฒนาประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่ท่องเที่ยวให้แพร่หลาย
- (๒) แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการทุกภาคส่วน
- (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

๕.๒.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาชน



- (๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และมีส่วนร่วมทางการเมือง
- (๒) แนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
การเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย
- (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชาสังคมภาค
ประชาชน

๕.๓ พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต.

พันธกิจที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

พันธกิจที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านการศึกษา สวัสดิการ สาธารณสุข เพื่อให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน

พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนตามหลักแนวเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ ๕ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรกรรม และส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ผู้ยากจน ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถพึ่งตนเองได้

พันธกิจที่ ๖ อนุรักษ์ พัฒนา และสร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจที่ ๗ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ท้องถิ่นต่อไป

พันธกิจที่ ๘ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ ๙ สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๕.๔ เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง
๒. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มตำบลห้วยทราย
๓. ประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรกรรมและส่งเสริมอาชีพเสริมตำบลห้วยทราย
๔. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม
๕. ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการ ส่งเสริมบริหารจัดการอย่างเหมาะสม
๖. การท่องเที่ยวภายในตำบลได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม
๗. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๘. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์
๙. พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

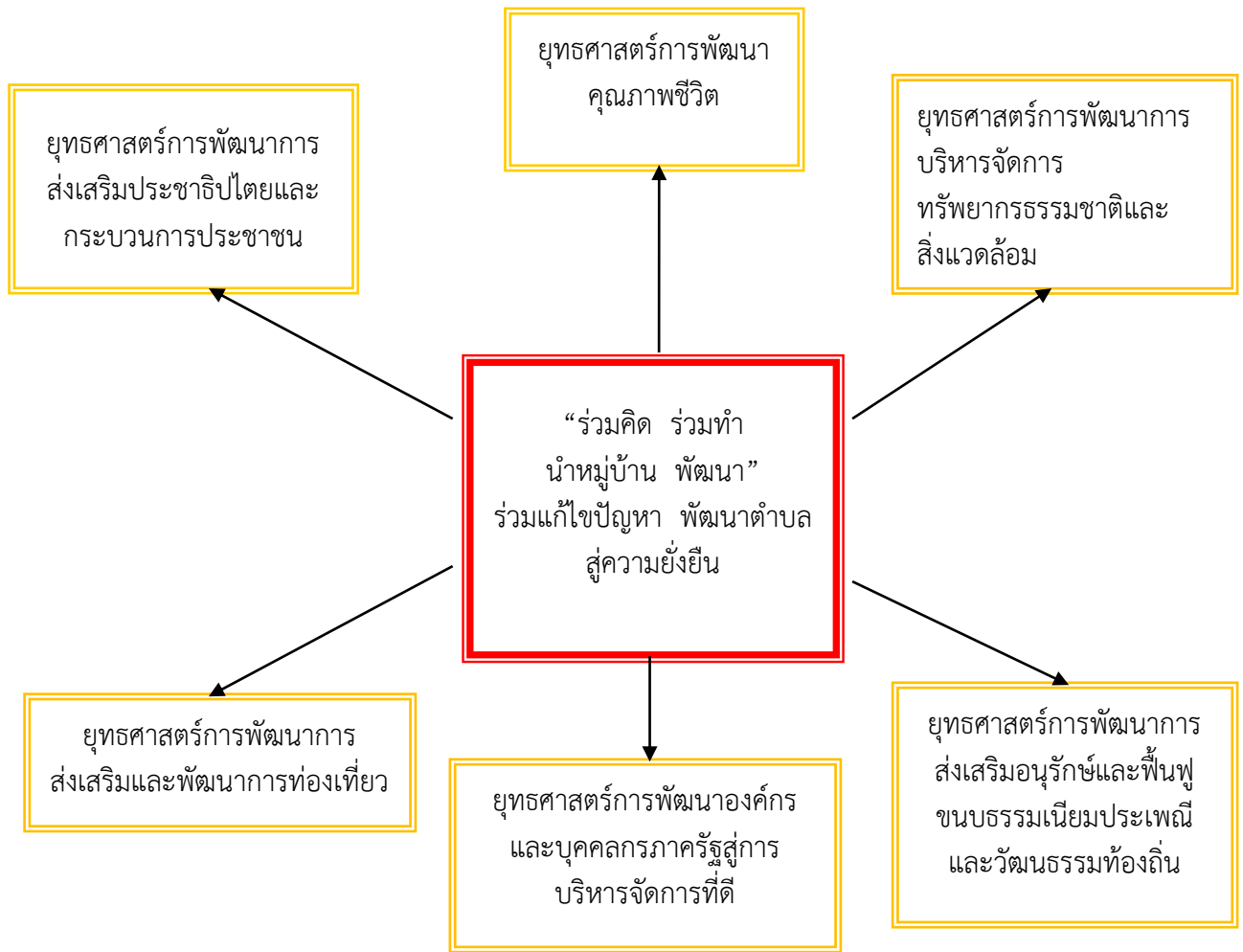


ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต	(๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่ (๒) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน (๔) แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจ (๕) แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ (๖) แนวทางการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของชุมชน (๗) แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำ (๘) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาศึกษา (๙) แนวทางการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๑) แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน (๒) แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๓) แนวทางการพัฒนาจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๔) แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสริมโทษ (๕) แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ (๖) แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์รักษาคุณภาพแม่น้ำป่าสัก
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	(๑) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น (๒) แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นชนบทประเพณี (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น (๔) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรและบุคคลกร ภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี	(๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคคลกร ท้องถิ่น (๒) แนวทางการพัฒนาระบบบริหารองค์กร (๓) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน (๔) แนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (๕) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการ บริหารจัดการและบริการสาธารณะ (๖) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากการส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยว	(๑) แนวทางการพัฒนาประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่ ท่องเที่ยวให้แพร่หลาย (๒) แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบโดย บูรณาการทุกภาคส่วน (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและ บุคคลกรด้านพัฒนาการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนากการส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาชน	(๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และมีส่วน ร่วมทางการเมือง (๒) แนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย (๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชา สังคมภาค

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี
๖. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๗. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๘. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตรากำลังว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง
๕. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๖. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๗. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๘. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๙. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์



๕. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๖. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดสระบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการ อื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีวัดทางพุทธศาสนา ๒ แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น การละเล่นพื้นบ้านประเพณีสงกรานต์
๒. มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. พื้นที่ตำบลห้วยทรายมีขนาดกลาง จึงมีการรวมกลุ่มได้ยาก
๒. ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

โอกาส (Opportunity=O)



องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินงานการด้านส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์
วัฒนธรรมประเพณี

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดการสืบสานและฟื้นฟู

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน
ด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ
อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้
ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความ
ร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา
จังหวัดสระบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่นจะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง
ประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ



๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาสินค้าทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน ๖ ด้านการพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาชน จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล



อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ
- (๗) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๘) การสาธารณสุข
- (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๑๒) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ



- (๔) การผังเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม
- (๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๖) การท่องเที่ยว
- (๗) การส่งเสริม การฝึกอบรม และประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศึกษาการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๓) การออกข้อบังคับตำบล เพื่อใช้บังคับในตำบลที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การทำกิจการนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

หมายเหตุ มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖



มาตรา ๑๖,๑๗ (๒) หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากภารกิจ ๗ ด้าน และตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ตามที่กฎหมายบัญญัติ การกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ตรงตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๖ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการสาธารณสุขและอนามัย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๒. ด้านการส่งเสริมการเกษตร
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน ส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการส่งเสริมการฝึกอบรมและประกอบอาชีพเสริม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก



สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนา และ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
---	--



โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง นโยบายด้าน อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือ ประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจ กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหาร ส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรก กำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขภิบาล งานผังเมืองและประมาณราคา</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>งานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>งานก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขภิบาล งานผังเมืองและประมาณราคา</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๑๑ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๓ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้าง	๔ อัตรา

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑ อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้าง	๖ อัตรา

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒ อัตรา
๖.๒ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน



ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากันในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๔	-	๓	๑
	งานบริหารงานบุคคล	๑	-	๑	-
	งานนโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๔
	งานการส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-	๑
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	๑
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	๒	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	๒	-	๑	-
	งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	-	๓	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	๑	๕
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒	-	๒	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทธรรมชาติและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคคลากรรัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาชน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาระดับบริการสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - คนงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผช.นักจัดการงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาเพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผช.นักจัดการงานทั่วไป



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต (ต่อ)	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก - ผช.หัวหน้าศูนย์ดูแลเด็ก
	แนวทางการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้าน การเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์
	แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์
	แนวทางการพัฒนาจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - คนงานทั่วไป - คนงานประจำรถขยะ
	แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ เสื่อมโทรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ - คนงานทั่วไป



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม (ต่อ)	แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคม และเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริม อนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียม ประเพณีและ วัฒนธรรมท้องถิ่น	แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟู ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่า และความสำคัญของวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมและ จริยธรรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและ บุคลากรภาครัฐสู่การ บริหารจัดการที่ดี	แนวทางการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคคลกร ท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	แนวทางการพัฒนาระบบบริหารองค์กร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด
	แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ
	แนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการ บริหารจัดการและบริการสาธารณะ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริม และพัฒนาการ ท่องเที่ยว	แนวทางการพัฒนาประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่ ท่องเที่ยวให้แพร่หลาย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์
	แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบโดย บูรณาการทุกภาคส่วน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคคล กรด้านพัฒนาการท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - จพง.การเงินฯ - จพง.พัสดุ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการส่งเสริม ประชาธิปไตยและ กระบวนการ ประชาชน	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และมีส่วน ร่วมทางการเมือง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด
	แนวทางการพัฒนาระบบการให้บริการและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประชา สังคมภาคประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงกำหนดกรอบ อัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี(ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๑	-	-	+๑	
ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๔	๔	-	+๒	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๙	๔๙	๕๒	+๓	+๑๐	+๓	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๘,๔๓๐	๕๘๑,๑๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๒,๔๕๐	๒๖๙,๔๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐

๑) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๒๐,๗๘๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)						
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๖,๒๓๐	๑๙๔,๗๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๑	คนงานทั่วไป	๕	๙,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	-	-	-



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๑๕,๘๔๐	๑๙๐,๐๘๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๑๔,๕๗๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐	คนงานทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๕,๓๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)						
๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๑๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๓๖,๓๐๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)						
๓	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ดูแลเด็ก	๑	๑๗,๕๙๐	๓๑,๐๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๓๓๐	๒๓,๑๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๖	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๓๔,๒๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔	คณงานทั่วไป	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-

๖) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	๓๖,๓๐๐	๒๙๖,๗๖๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ-ชำนาญการ	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)						
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๙๒๐	๑๙๑,๐๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๙,๖๙๐	๑๑๖,๒๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๖,๗๕๐,๐๐๐ ล้านบาท	๓๘,๕๘๗,๕๐๐ ล้านบาท	๔๐,๕๑๖,๘๗๕ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๘๑,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๙๗,๑๒๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	(๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๓๐)
สำนักงานปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	(๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	(๑๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๔,๗๒๐	๒๔๔,๐๘๐	(๑๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ พนักงานจ้าง	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	ว
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๐)
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	(๑๐)
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	
	กองคลัง																	
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๘,๔๘๐	๓๖๑,๔๔๐	
	(นักบริหารงานการคลัง)																	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๖)
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว
	กองคลัง																	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	+๑	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	ว
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	(๑๖)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๖)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๕,๕๒๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๖)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๑	๑	๒	-	-	+๑	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองช่าง																	
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๖)
	(นักบริหารงานช่าง)																	
๒๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว
๒๖	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	ว
	พนักงานจ้าง																	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๒๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒	๒	๑๘๐,๐๐๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๔,๔๐๐	๓๘๙,๕๒๐	(๑๘)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๘)
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่
	(นักบริหารงานการศึกษา)																	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่
	พนักงานจ้าง																	
๓๑	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๓๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๓๙,๖๐๐	๔๘,๔๘๐	๕๗,๗๒๐	
๓๒	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑	๑	๒๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๘,๖๘๐	๓๔,๔๔๐	๔๐,๔๔๐	
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	-	+๑	-	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๓๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	+๑	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒	๒	๑๘๐,๐๐๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๑๒๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๗๔,๔๐๐	๓๘๙,๕๒๐	(๑๘)
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๘)
	กองสวัสดิการสังคม																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																	
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	(๒๘)
	พนักงานจ้าง																	
๓๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๑,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	(๑๘)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๙)
๓๙	(นักบริหารงานสาธารณสุข)																	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	(๔๐)
	พนักงานจ้าง																	
๔๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๒	๔	๔	-	+๒	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๔๒)
(๔)	รวม		๕๒	๓๙	๑๐,๐๖๖,๑๔๐	๒,๕๙๙	๒,๖๐๖	๒,๖๑๒	๒	-	-	๕๑๒,๒๐๑	๗๖๗,๘๖๒	๓๒๐,๙๒๓	๗,๗๐๖,๐๘๑	๑๐,๕๘๙,๗๔๒	๑๑,๑๘๑,๕๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๖๒๔,๙๙๒	๒,๑๑๗,๙๔๘	๒,๒๓๖,๓๐๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๓๓๑,๐๗๓	๑๒,๗๐๗,๖๙๐	๑๓,๔๑๗,๘๔๘	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗,๕๙๗	๓๒,๙๙๓	๓๓,๑๒๒	

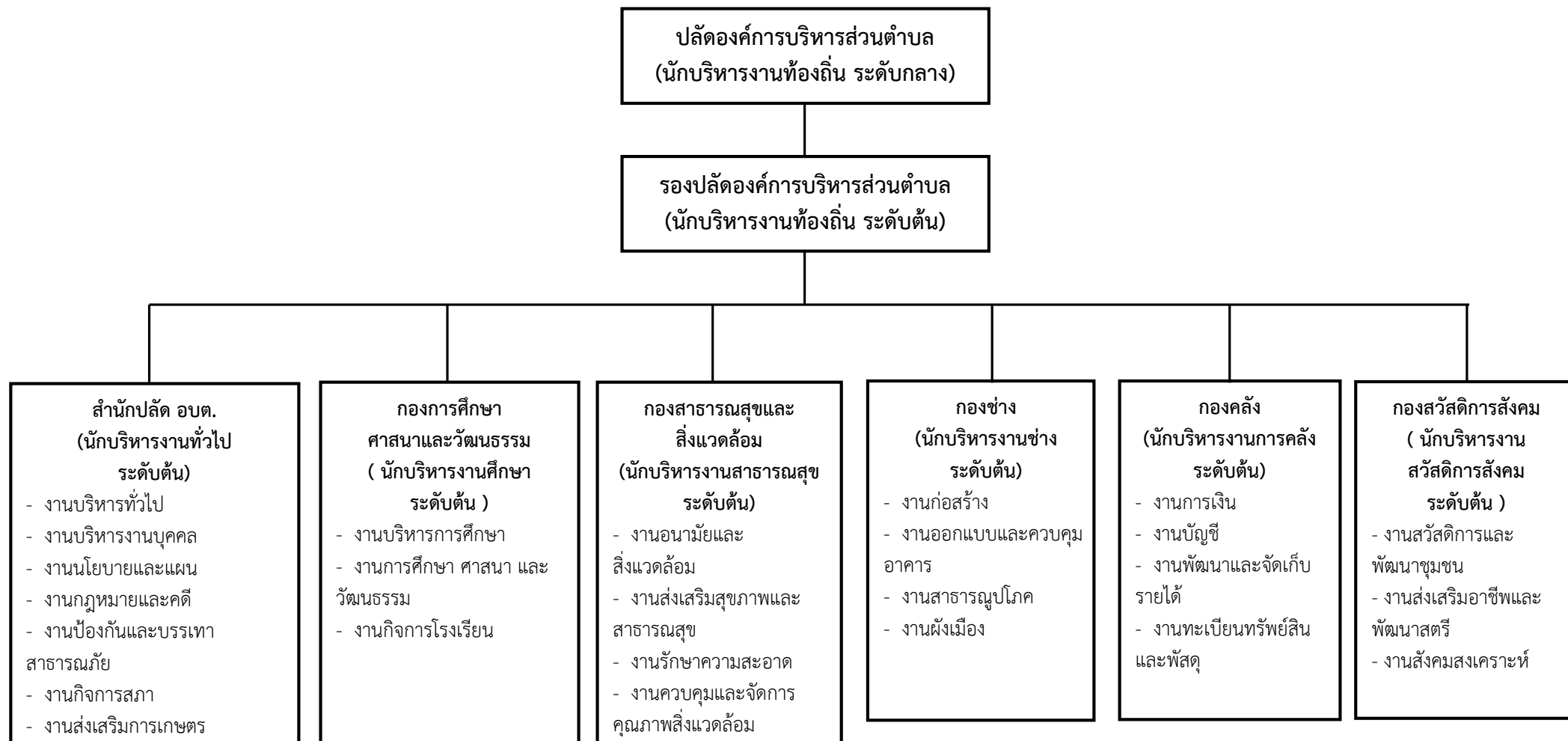
หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ๓๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ๓๖,๗๕๐,๐๐๐ บาท ประการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๓๘,๕๘๗,๕๐๐ บาท ประการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๔๐,๕๑๖,๘๗๕ บาท ประการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒



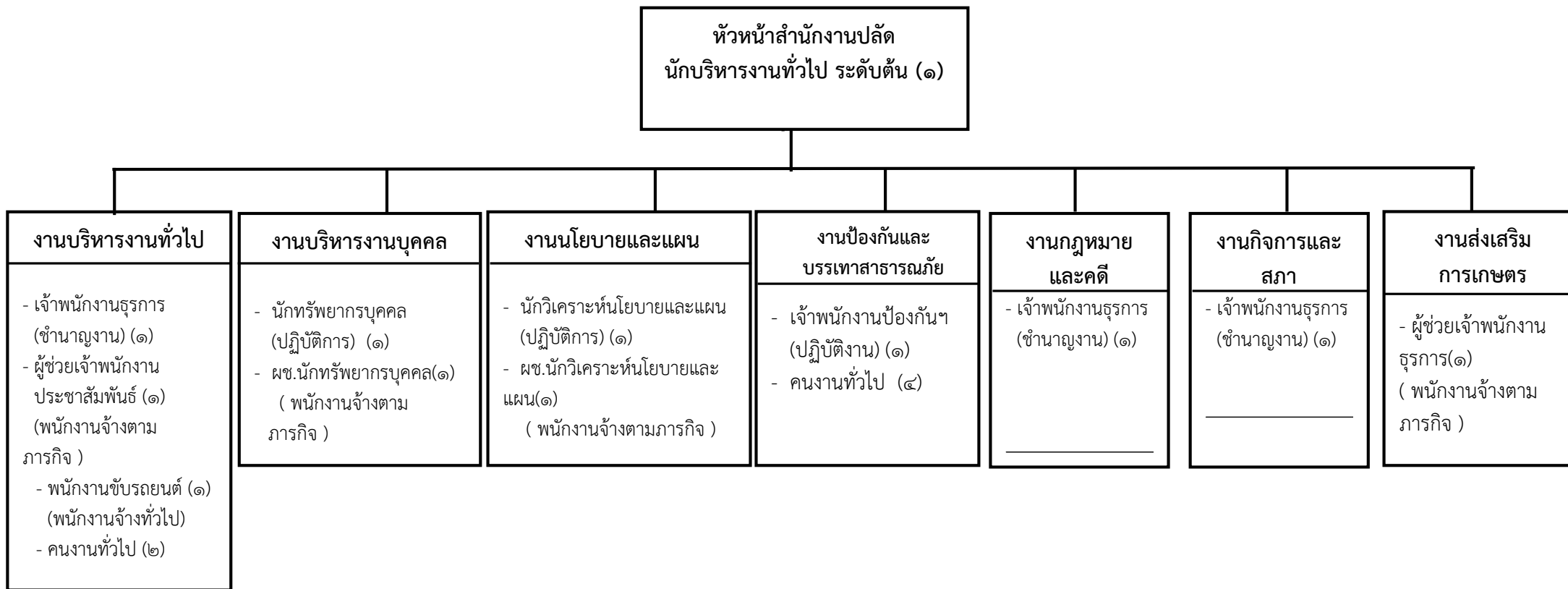
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย





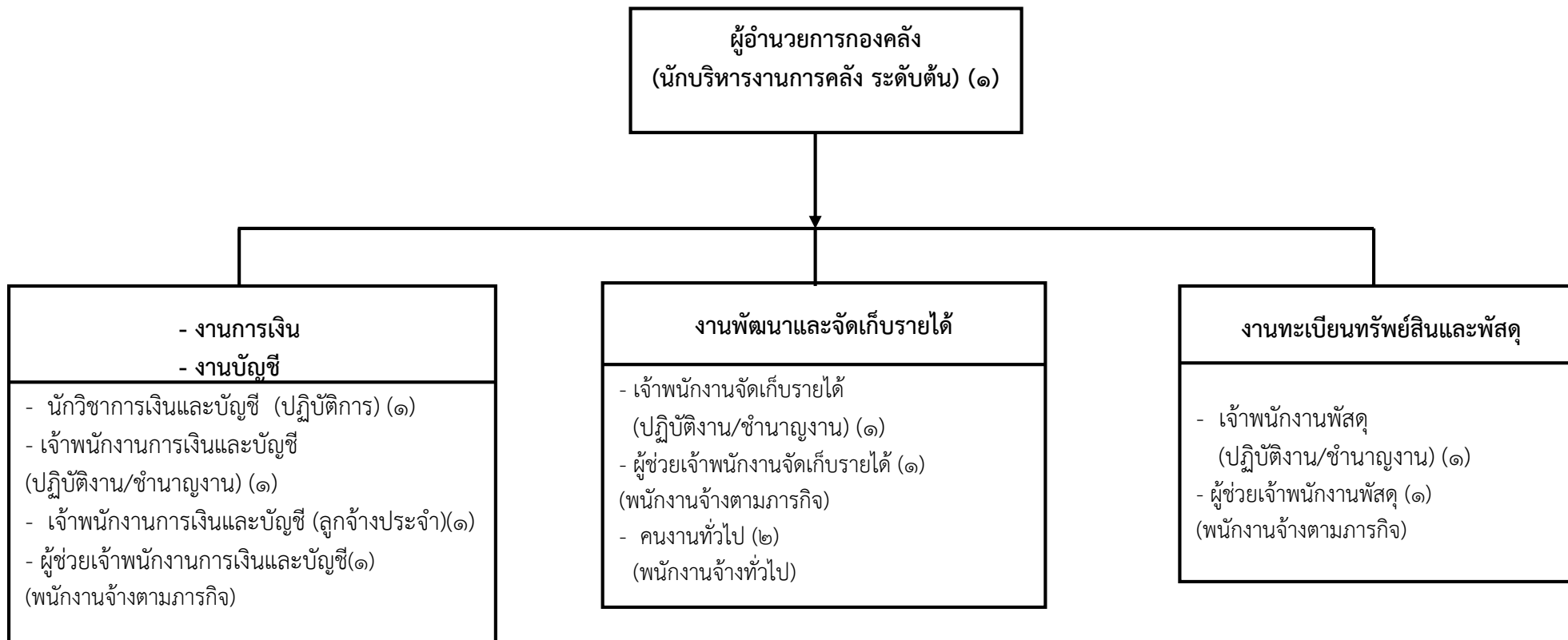
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๗



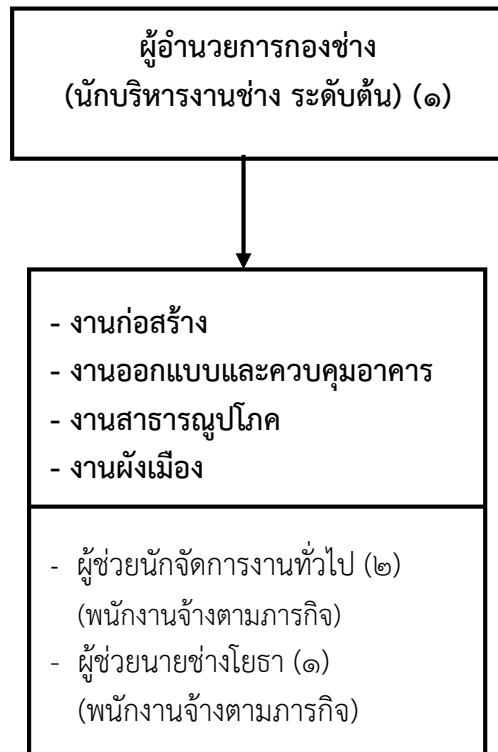
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ ชก.	ปง.	ชง.	อส.				ปง./ ชง.
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๓	๒



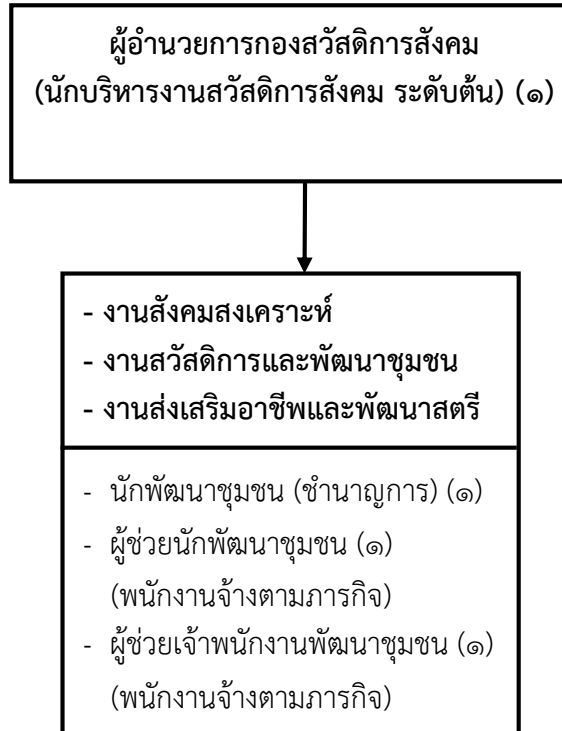
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-



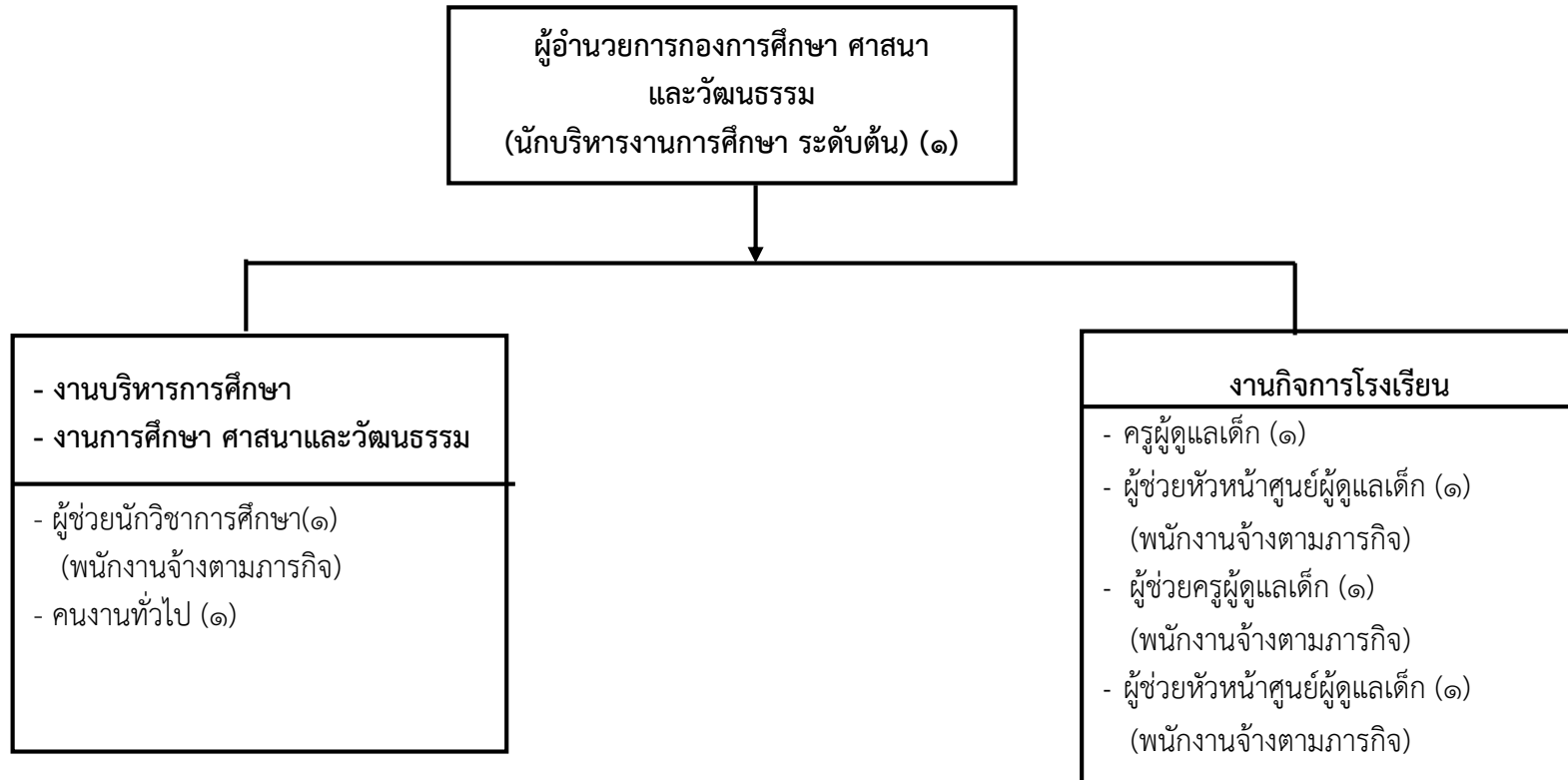
โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-



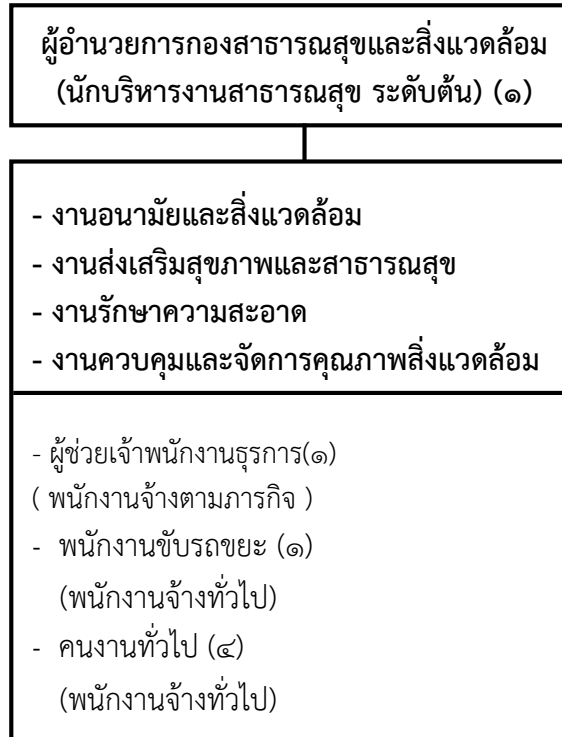
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ชง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๓	๑



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปก./ ชก.	ปง.	ชง.	อส.	ปง./ ชง.		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ



- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายจึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงถึงการใช้ทรัพยากรไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบสะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ และประเมินตัวร่วมซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำรู้ถึงทักษะ ทักษะคิด อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนสัมทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสวิเคราะห์โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะมีวิธีการหลากหลายที่จะให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่นับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและ การปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง



- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาลูกจ้างประจำ

- จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

การพัฒนาพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมดูงานด้านการให้บริการประชาชนและ การปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เปลี่ยนสายงาน หรือส่งจ้างใหม่แล้วแต่กรณี

- จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
- จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ



รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๖๐	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	๔๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๘	อบรมหลักสูตรงานธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๙	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรนักรับราชการบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานบริหารงานบุคคล	๑	การฝึกอบรม	๓๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรนักรับราชการงานสาธารณสุข	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานสาธารณสุข	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรนักรับราชการการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานการศึกษา	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรสมาชิกสภาท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะคติ และความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกสภาท้องถิ่น	๖	การฝึกอบรม	๒๔๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะคติ และศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๔	การฝึกอบรม	๑๖๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๖	-อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของอปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอปท.	๓	การฝึกอบรม	๒๔,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



รายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินงาน	การติดตามการประเมินผล
๑๗	ประชุมประจำเดือนร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	๒๔	การประชุม	-	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	สังเกตผลหลังจากเข้าร่วมประชุม
๑๘	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม / จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๕๐	การอบรม	-	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม / สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๕๐	การอบรม	-	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๐	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	๒๕	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๑ - ก.ย. ๖๓	ทดสอบตามแบบที่กำหนด



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ภาคผนวก