แผนอัตรากำลัง 3 ปี

พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

<u>คำนำ</u>

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๔

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๗

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๓๐

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๑

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๓๒

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๔๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔๗

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๕

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๔

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๖๕

<u>ภาคผนวก</u>

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. สำเนาประกาศนโยบายกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

๓. สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

๔. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

* *

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ 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. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

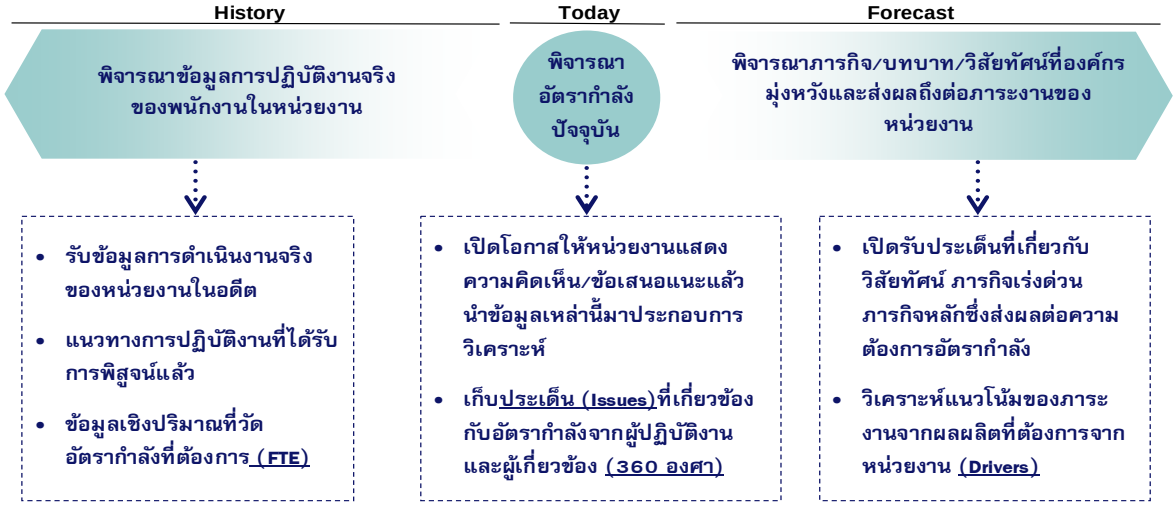
- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

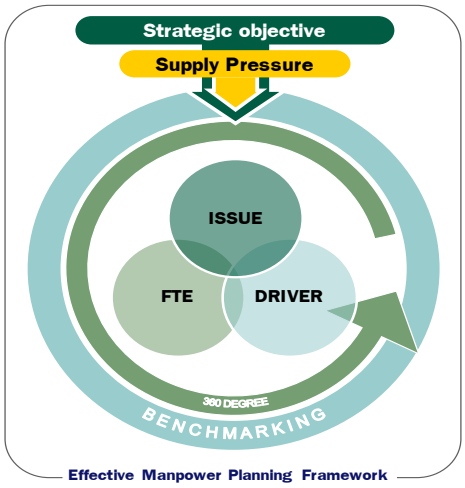
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

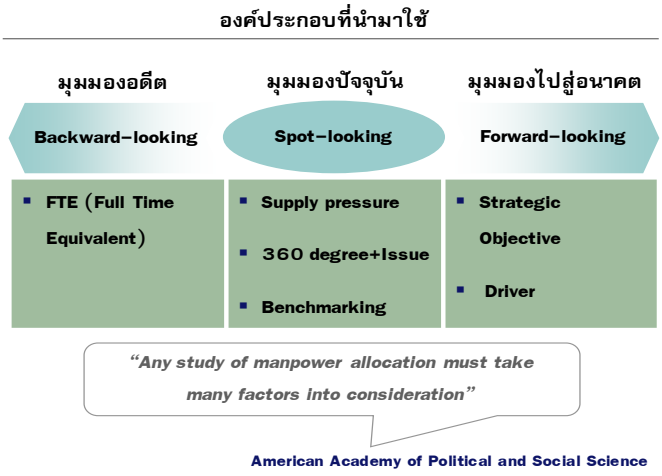


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแหน ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านวิศวกรรมโยธา มีคุณวุฒิการศึกษา ทางวิศวกรรมโยธา วิศวกรรมชลประทาน วิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสำรวจฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
					๒๕๗๐	**๒๕๗๑**	**๒๕๗๒**	**๒๕๗๐**	**๒๕๗๑**	**๒๕๗๒**
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๒. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
วิชาการมีคนครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช้จ่ายรวม**		
					๒๕๗๐	**๒๕๗๑**	**๒๕๗๒**	**๒๕๗๐**	**๒๕๗๑**	**๒๕๗๒**
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผช....	๑ เดือน	๑๘,๑๕๐	-	-	๗๓๐	๗๖๐	๗๙๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๑๗๘๐๐			๘๗๖๐	๙๑๒๐	๙๔๘๐	๒๒๖๕๖๐	๒๓๕๖๘๐	๒๔๕๑๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๓,๙๒๐	-	-	๕๖๐	๕๘๐	๖๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๖๗๐๔๐			๖๗๒๐	๖๙๖๐	๗๒๐๐	๑๗๓๗๖๐	๑๘๐๗๒๐	๑๘๗๙๒๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
พนักงานจ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายจะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

O พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

O พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

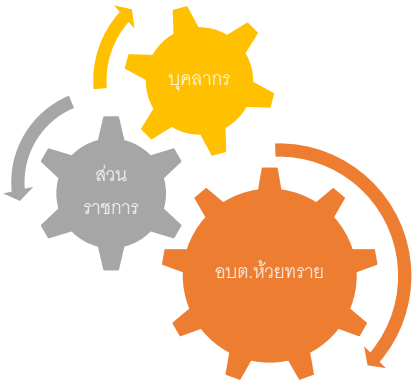
๑. ๒๓๐	คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖	คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

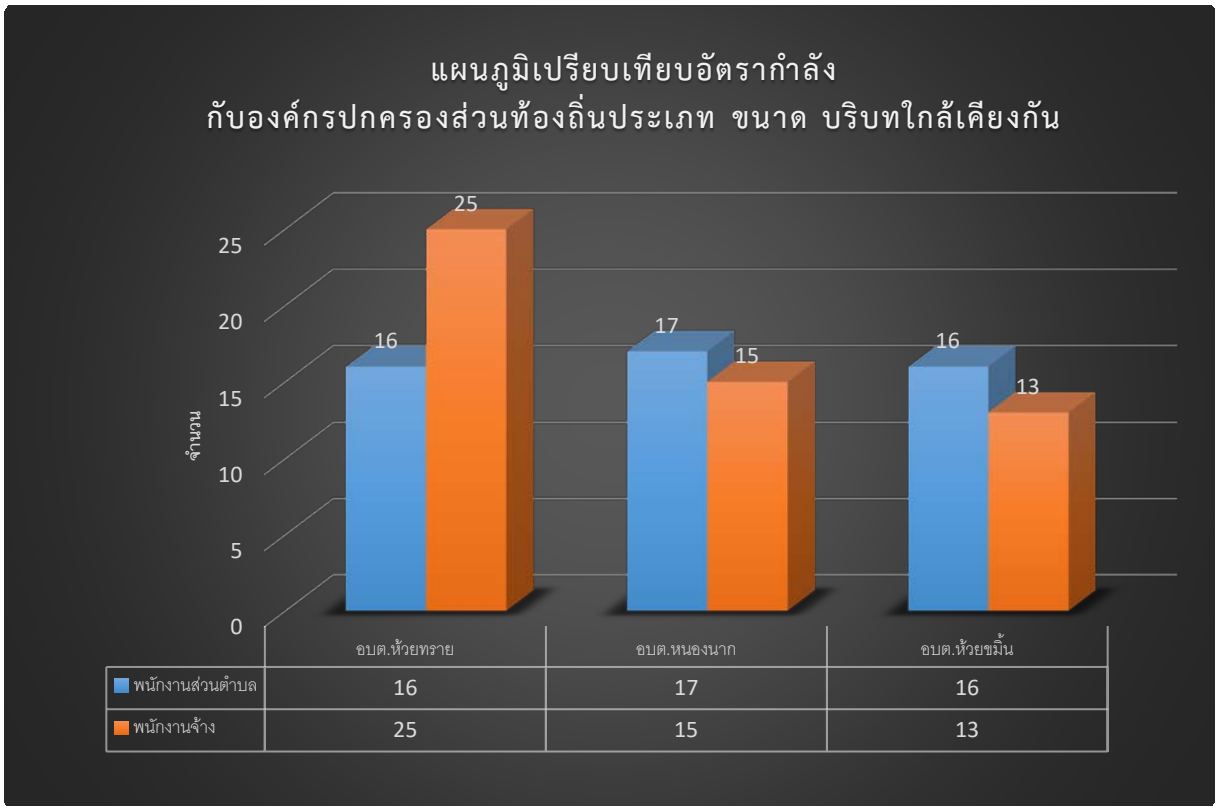
- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้วโดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาก และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้กับอำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.หนองนาก อบต.ห้วยขมิ้น
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด และก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.ห้วยทราย ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนชำรุดในถนนสายหลัก ซึ่งต้องใช้งบประมาณมาก
- ไฟฟ้าแรงต่ำขยายเขต และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอในบางจุด
- กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ (ไฟตก) ในบางจุด
- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอและคลองสาธารณะตื้นเขิน
- ปัญหาการระบายน้ำ น้ำท่วมขัง เนื่องความเจริญเติบโตของสภาพบ้านเรือนประชาชนที่เพิ่มขึ้น

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ๑) ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ๒) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ๓) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูง ราคาตกต่ำ
- ปัญหารายได้น้อย ไม่เพียงพอในการดำรงชีพของประชาชน ทำให้มีปัญหาหนี้สิน

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ปัญหาการป้องกันโรค และควบคุมโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงของประชาชน
- ปัญหาเรื่องการกำจัดขยะ การคัดแยกขยะ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาของเด็กเยาวชน การมั่วสุม การมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัย
- ปัญหาครอบครัวและความยากจน
- ปัญหาการขาดโอกาสต่าง ๆ ของผู้ด้อยโอกาส

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาพื้นที่รกร้างขาดการบำรุงรักษา หรือทำประโยชน์ในพื้นที่
- ปัญหาสองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม
- ปัญหาคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ปัญหาการใช้ยา/สารเคมีปราบศัตรูพืชในภาคการเกษตรของเกษตรกร

๔.๑.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาครอบครัวยากจนไม่มีทุน และไม่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาของบุตร
- ปัญหาโรงเรียนขาดบุคลากรทางด้านการศึกษาไม่เพียงพอ, ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
- ปัญหาโรงเรียนขาดงบประมาณในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการศึกษา

- ปัญหาประชาชนในตำบลส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐาน
- ปัญหาการขาดความรู้ในการรับข้อมูลข่าวสารในการหลั่งไหลเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติ
- ปัญหาการขาดการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑.๗ ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติยังขาดทักษะ และความรู้ในการปฏิบัติงาน และอาจมีไม่เพียงพอในบางด้าน
- ปัญหาด้านงบประมาณมีอยู่จำกัด

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีเส้นทางคมนาคมสัญจรภายในหมู่บ้านทั่วทั้งตำบล เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในการสัญจร
- ต้องการขุดลอกคลอง ก่อสร้างสะพาน คสล./ฝาย/วางท่อระบายน้ำ
- มีไฟฟ้าสาธารณะในเส้นทางสัญจรเพื่อความสะดวกเวลากลางคืนเพื่อลดปัญหาอาชญากรรม
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ให้มีการขุดลอกคลองสาธารณะและกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตและปรับปรุงคุณภาพน้ำประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และครอบคลุมทุกครัวเรือน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- เผยแพร่ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- การรณรงค์ป้องกัน การตรวจคัดกรองโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูงให้กับประชาชน

๔.๒.๔ ความต้องการด้านสังคม

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- รณรงค์ให้ความรู้ในเรื่องการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

- การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับใช้สารเคมีปราบศัตรูพืชในภาคการเกษตรอย่างถูกต้องและปลอดภัย

๔.๒.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคี การเรียนรู้ การปลูกจิตสำนึก และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดสรรและสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น

๔.๒.๗ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน, กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน
- ประสานในการจัดหางบประมาณจากหน่วยงานอื่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายนั้น เป็นการสร้างความเข็มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างความเข้มแข็งในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน เกิดการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยการพึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และมีการจัดตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

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

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่งคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มี ๑๓ แผนกลยุทธ์หมุดหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรกรรมแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ และอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง

“พัฒนาเป็นศูนย์อุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำ ศูนย์กลางการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานโลกและศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชีย”

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดกลางตอนบน ๑ (พระนครศรีอยุธยา นนทบุรี ปทุมธานี สระบุรี)

“เมืองแห่งอนาคต แหล่งของการลงทุน และท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ มีภูมิปัญญาและนวัตกรรมที่แข่งขันได้ระดับสากล”

๔. แผนพัฒนาจังหวัดสระบุรี

“สระบุรีเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ก้าวนำด้านการศึกษา ชาวประชามีคุณภาพชีวิตที่ดี 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 ขนบธรรมเนียนประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น ขนบธรรมเนียนประเพณีท้องถิ่น

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

๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๕.๒.๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๑) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
(๒) แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นขนบธรรมเนียมประเพณี
(๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น
(๔) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคคลกรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

(๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคคลกรท้องถิ่น

(๒) แนวทางการพัฒนาระบบบริหารองค์กร

(๓) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน

(๔) แนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๕) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการบริหารจัดการและบริการสาธารณะ

(๖) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ดี

๕.๒.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

(๑) แนวทางการพัฒนาประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่ท่องเที่ยวให้แพร่หลาย

(๒) แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการทุกภาคส่วน

(๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคคลกรด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

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 ฟื้นฟู 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

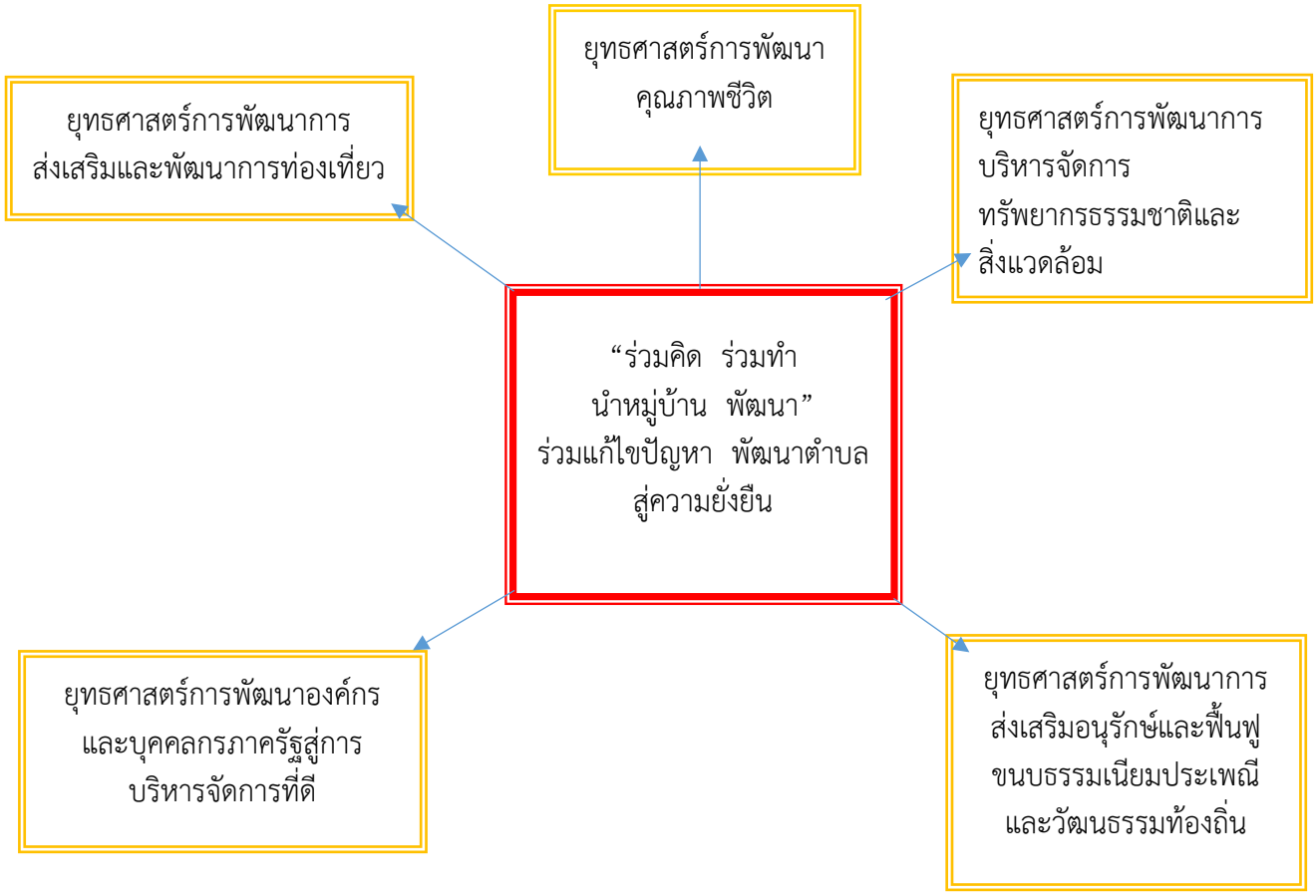
๖. การท่องเที่ยวภายในตำบลได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

๗. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

๙. พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</u>

<u>จุดแข็ง (Streng = S)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

๖. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๗. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๘. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

๕. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๖. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๗. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๘. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๙. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๖. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

<u>จุดแข็ง (Streng = S)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดสระบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</u>

<u>จุดแข็ง (Streng = S)</u>

๑. มีวัดทางพุทธศาสนา ๒ แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น การละเล่นพื้นบ้านประเพณีสงกรานต์

๒. มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. พื้นที่ตำบลห้วยทรายมีขนาดกลาง จึงมีการรวมกลุ่มได้ยาก

๒. ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินงานการด้านส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>

วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดการสืบสานและฟื้นฟู

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคคลกรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี</u>

<u>จุดแข็ง (Streng = S)</u>

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่นจะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว</u>

<u>จุดแข็ง (Streng = S)</u>

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

<u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u>

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

<u>โอกาส (Opportunity = O)</u>

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</u>

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) ให้มีน้ำอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๕) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

(๖) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ

(๗) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๘) การสาธารณูปการ

(๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๕.๒ <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> 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 สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๑๐) การส่งเสริมกีฬา

(๑๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๑๒) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ <u>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๔) การผังเมือง

(๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ <u>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u> มีภารกิจที่เกี่ยงข้อง 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 <u>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ <u>ด้านการศึกษาการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การจัดการศึกษา

๕.๗ <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) การออกข้อบังคับตำบล เพื่อใช้บังคับในตำบลที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การทำกิจการนอกเขตหรือร่วมกับหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
(๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสอมภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

หมายเหตุ มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

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

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

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร 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 จุดเด่นหรือจุดแข็งซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
๓. ด้านการรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๘. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. ด้านการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. ด้านการส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. ด้านการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. ด้านการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. ด้านการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๕. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๘. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. ด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๐. ด้านการจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๑๑. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง การช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากร บุคคล ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด	**๑. สำนักงานปลัด**	
งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	
งานนโยบายและแผน	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
งานกฎหมายและคดี	งานนิติการ	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
งานกิจการสภา	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
งานการส่งเสริมการเกษตร	งานบริหารงานทั่วไป	
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	**๒. กองคลัง**	
๒. กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	
งานการเงิน	งานพัฒนารายได้	
งานการบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
งานพัฒนาจัดเก็บรายได้	งานบริหารงานทั่วไป	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๓. กองช่าง**	
๓. กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	
งานก่อสร้าง	งานวิศวกรรมโยธา	
งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	งานสาธารณูปโภค	
งานประสานสาธารณูปโภค	งานผังเมือง	
งานผังเมือง	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	
งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานกิจการโรงเรียน	
งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	งานบริหารงานทั่วไป	
๕. กองสวัสดิการสังคม	**๕. กองสวัสดิการสังคม**	
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
งานสังคมสงเคราะห์	งานสังคมสงเคราะห์	
งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานบริหารงานทั่วไป	
งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	**๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
งานรักษาความสะอาด กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	งานส่งเสริมสุขภาพ	
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
งานควบคุมโรคและป้องกันโรคติดต่อ	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
งานบริการสาธารณสุข	งานป้องกันและควบคุมโรค	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	งานบริการสาธารณสุข	
งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. สำนักปลัด
- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
- ๑.๒ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

๒. กองคลัง
- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๓. กองช่าง
- ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๓.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
- ๔.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม
- ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๕.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
- ๖.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๗.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน ๑ อัตรา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัด ส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงานใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๘ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนง. ส่วนตำบล	พนง.จ้าง ภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
สำนักปลัด	งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	๒
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-
	งานพัฒนารายได้	-	๑	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	-	-	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	-	๑	-
กองช่าง	งานแบบแผนและก่อสร้าง	-	๑	-
	งานวิศวกรรมโยธา	๑	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	-
	งานผังเมือง	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	๑
	งานกิจการโรงเรียน	-	๑	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	๑	-
	งานบริหารงานทั่วไป	-	-	-
กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	-	๑
	งานส่งเสริมสุขภาพ	-	๑	-
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	๑
	งานป้องกันและควบคุมโรค	-	-	๑
	งานบริการสาธารณสุข	๑	-	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน		-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว อบต.ห้วยทราย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ เพื่อให้การปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและจัดสวัสดิการสังคม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาการด้านบริการสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาวะประชาชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - 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 การพัฒนาคุณภาพชีวิต **(ต่อ)**	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา - ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)
	แนวทางการพัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
	แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นักจัดการงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการสาธารณสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (ต่อ)	แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสังคมและเศรษฐกิจ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผช.นักจัดการงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นขนบธรรมเนียมประเพณี	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคคลกรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี	แนวทางการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคคลกรท้องถิ่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	แนวทางการพัฒนาระบบบริหารองค์กร	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองการศึกษาฯ
	แนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผช.นักจัดการงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการบริหารจัดการและบริการสาธารณะ	- 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 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว	แนวทางการพัฒนาประชาสัมพันธ์กิจกรรม และสถานที่ท่องเที่ยวให้แพร่หลาย	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - คนงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบโดยบูรณาการทุกภาคส่วน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.นักวิเคราะห์นโยบายฯ - คนงานทั่วไป
	แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณและบุคคลกรด้านพัฒนาการท่องเที่ยว	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - ผช.จพง.การเงินฯ - คนงานทั่วไป

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรรมโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างขอใช้บัญชี เมื่อวันที่ ๑๐ เม.ย. ๖๙
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง (อบต.ห้วยทราย)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองสวัสดิการสังคม								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ดำเนินการสรรหา
รวม	**๕๔**	**๕๕**	**๕๕**	**๕๕**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๗,๒๔๐	๖๙๓,๘๔๐	๗๓๒,๖๐๐	(๔๗๘๙๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	ว่าง
	สำนักงานปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๒,๓๒๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๗๐,๕๖๐	๓๙๒,๘๘๐	(๒๗๔๘๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	(๔๐๒๖๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๕๔,๔๐๐	(๑๗๗๙๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๗๖,๙๖๐	(๑๙๓๖๐)
	พนักงานจ้างผู้สูงอายุฯ																		
๙	พนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางฯ		๑	๑	๒๔๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	(๒๐๐๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๔๔๐	๒๖๓,๖๔๐	๒๗๔,๒๐๐	(๒๐๓๐๐)
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๑๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๓๒๖,๗๖๐	๓๓๙,๘๔๐	๓๕๓,๕๒๐	(๒๖๑๘๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๕๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๙,๖๐๐	๒๙๐,๘๘๐	(๒๑๕๓๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๐๔๐	๒๒๙,๗๒๐	๒๓๙,๑๖๐	(๑๗๗๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	(๔๔๘๙๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๔๔,๙๖๐	(๓๑๑๓๐)
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๔๐๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๕๔,๔๐๐	(๓๗๗๙๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๗,๕๒๐	๓๐๔,๘๐๐	(๒๑๓๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	(๑๗๐๕๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๔๘๐	ว่าง
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	กองช่าง																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	(๕๐๒๑๐)
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่าง
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๓๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๙๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๘๑,๙๖๐	๔๐๔,๘๘๐	(๒๘๓๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๘๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๒๙๒,๖๘๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๖,๖๘๐	(๒๓๔๕๐)
๓๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๗๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๕,๑๒๐	(๒๓๓๓๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓๙๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๒๔๕,๖๔๐	(๑๘๑๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง																		
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	
๔๐	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเงินกรม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๘,๙๒๐	๑๙๓,๓๒๐	เงินกรม ๑๕๐๐๐
๔๒	ผู้ดูแลเด็กเล็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๙,๓๖๐	ว่าง เงินกรม ๙๔๐๐
	กองสวัสดิการสังคม																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๕๘๐,๒๐๐	๖๑๕,๑๒๐	๖๕๒,๐๘๐	(๔๕๖๑๐)
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	(๓๘๕๔๐)
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๓๙,๕๒๐	๒๕๔,๔๐๐	๒๗๐,๑๒๐	(๑๙๓๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๓๑๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๒,๕๒๐	๓๔๑,๖๔๐	(๒๕๙๔๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	(๑๕๐๓๐)

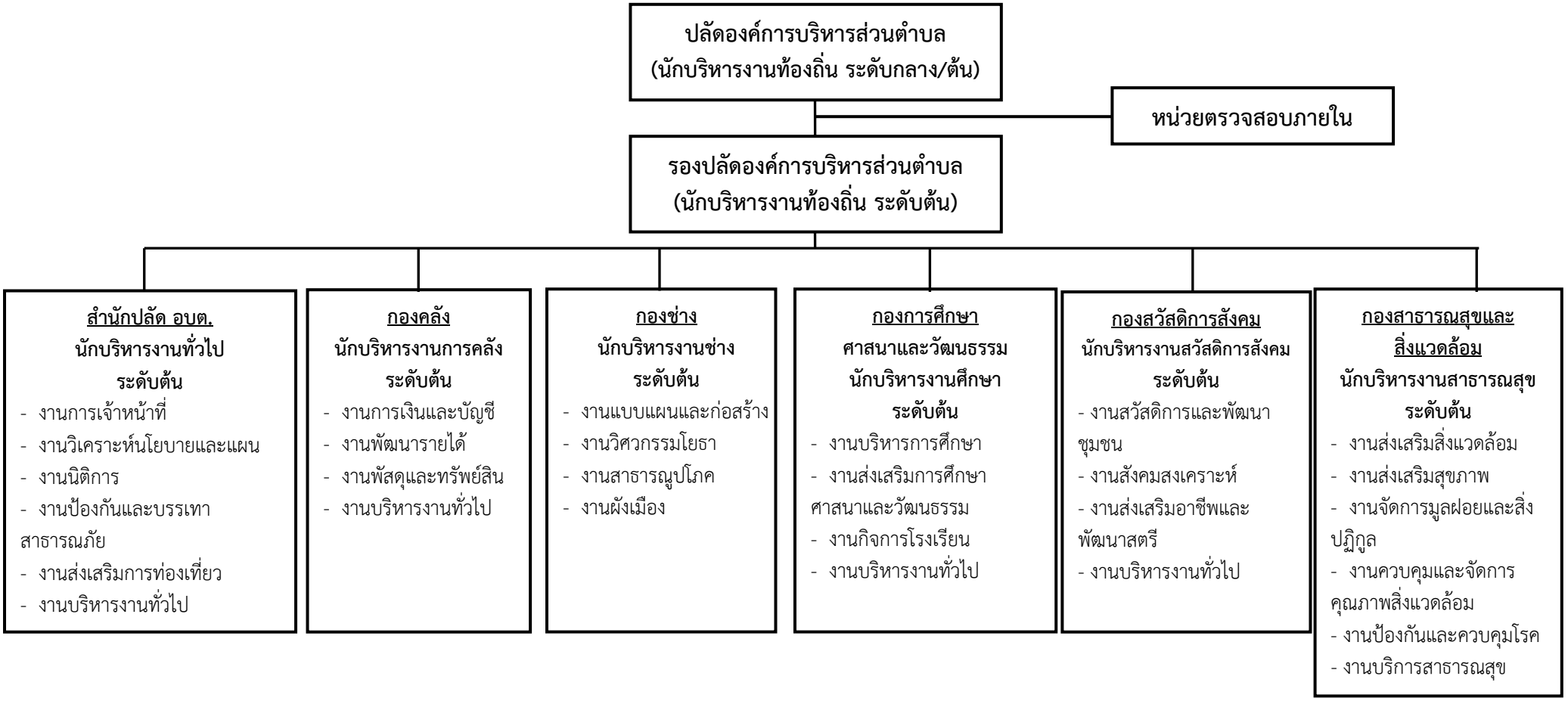
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างใหม่
๔๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘๒๐๐)
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๖๔๐	๒๑๘,๐๔๐	๒๒๖,๘๐๐	(๑๖๗๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๕๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๔)	รวม		๕๖	๔๑	๑๔,๑๐๕,๗๐๐	๓๔๒,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	๖๘๒,๙๔๐	๗๓๕,๐๓๐	๗๗๕,๗๘๐	๑๕,๐๘๘,๖๔๐	๑๕,๘๑๖,๙๕๐	๑๖,๕๙๒,๒๕๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๒๖๓,๒๙๖	๒,๓๗๒,๕๔๓	๒,๔๘๘,๘๓๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๓๕๑,๙๓๖	๑๘,๑๘๙,๔๙๓	๑๙,๐๘๑,๐๘๘	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖.๓๒	๓๖.๒๖	๓๖.๒๓	

หมายเหตุ

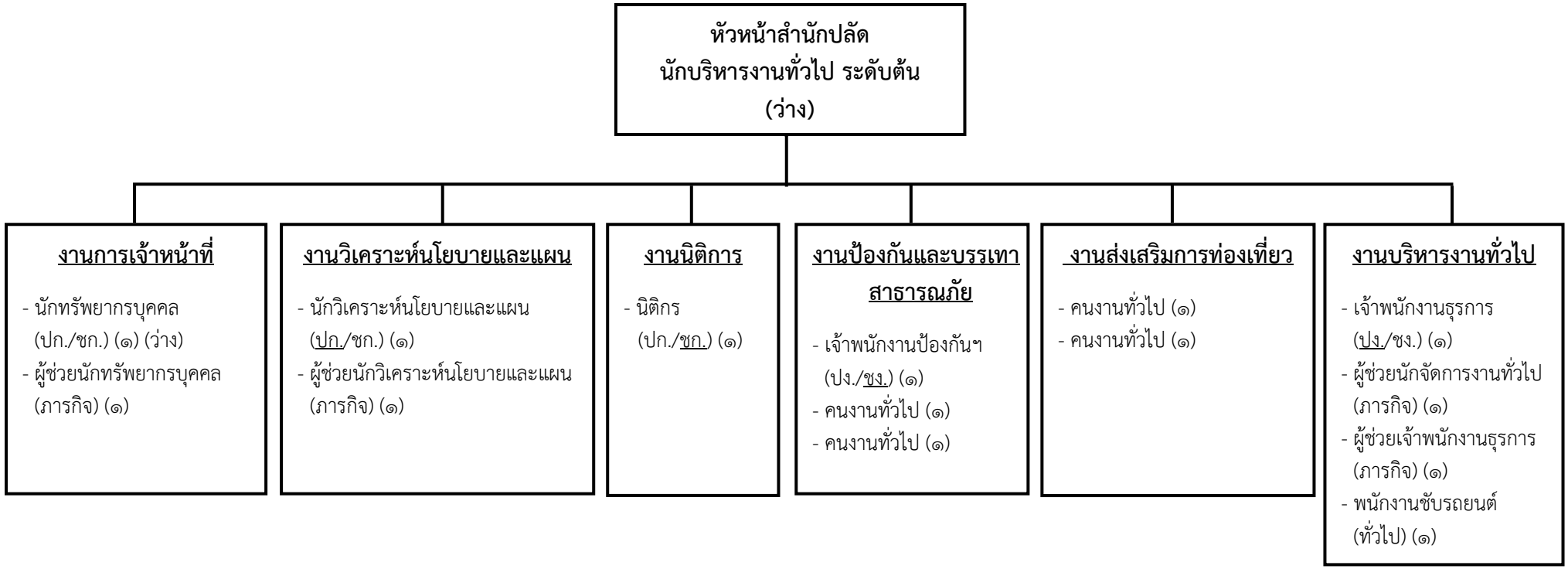
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๔๕,๕๐๐,๐๐๐ บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ๔๗,๗๗๕,๐๐๐ บาท ประการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ๕๐,๑๖๓,๗๕๐ บาท ประการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ ๕๒,๖๗๑,๙๓๘ บาท ประการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

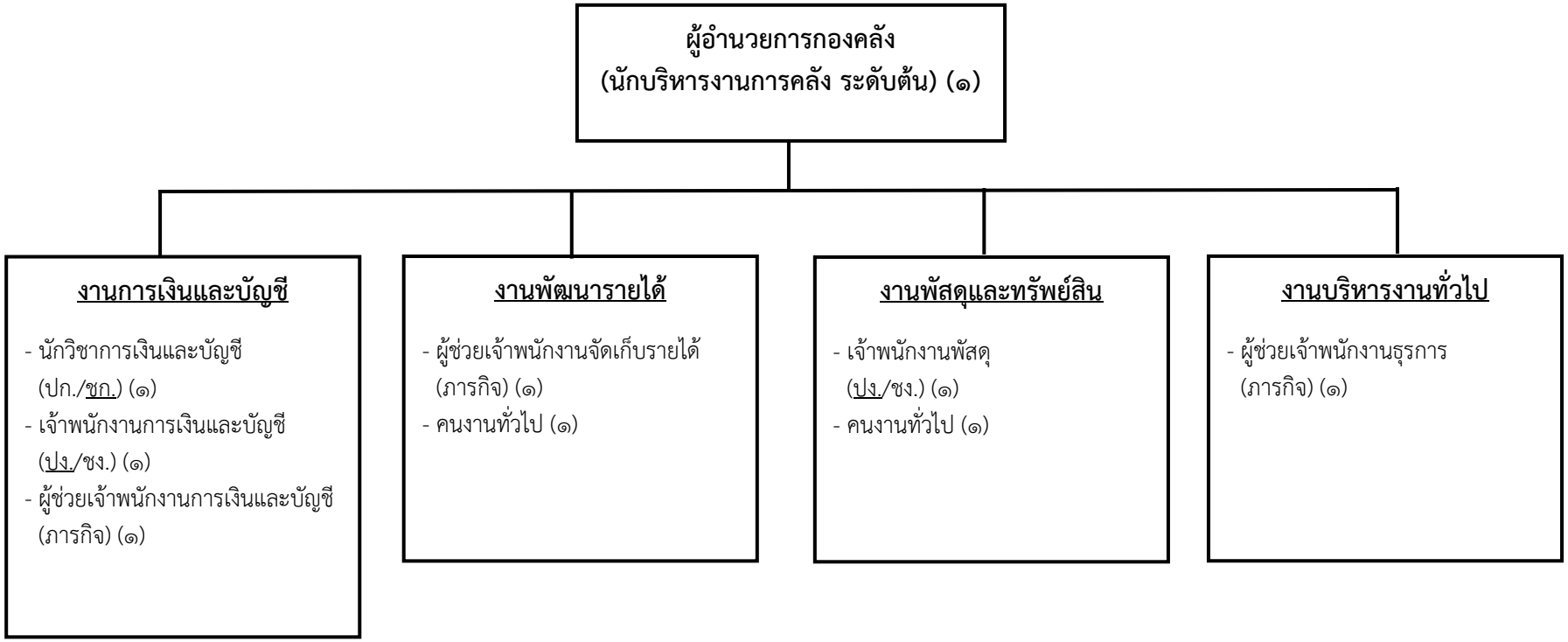
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย



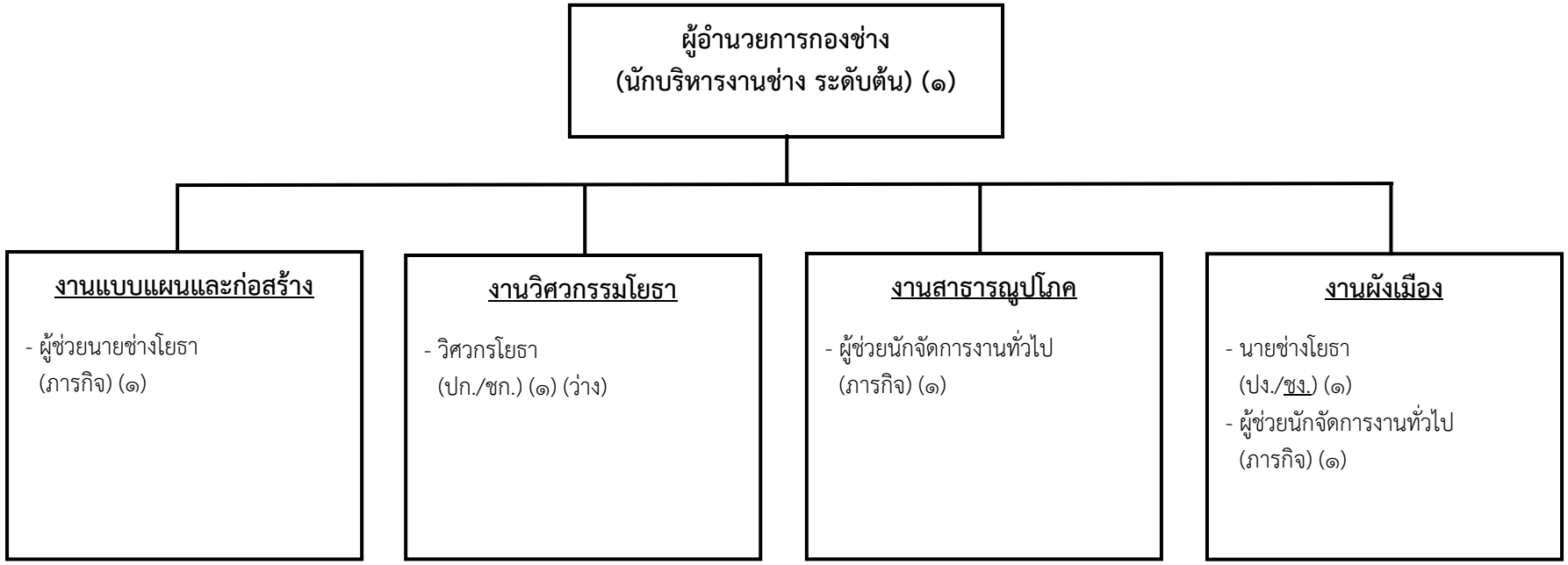
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- คนงานทั่วไป (๑)

งานกิจการโรงเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง) (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) (๑) (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ภารกิจ) (๑) (ว่าง)

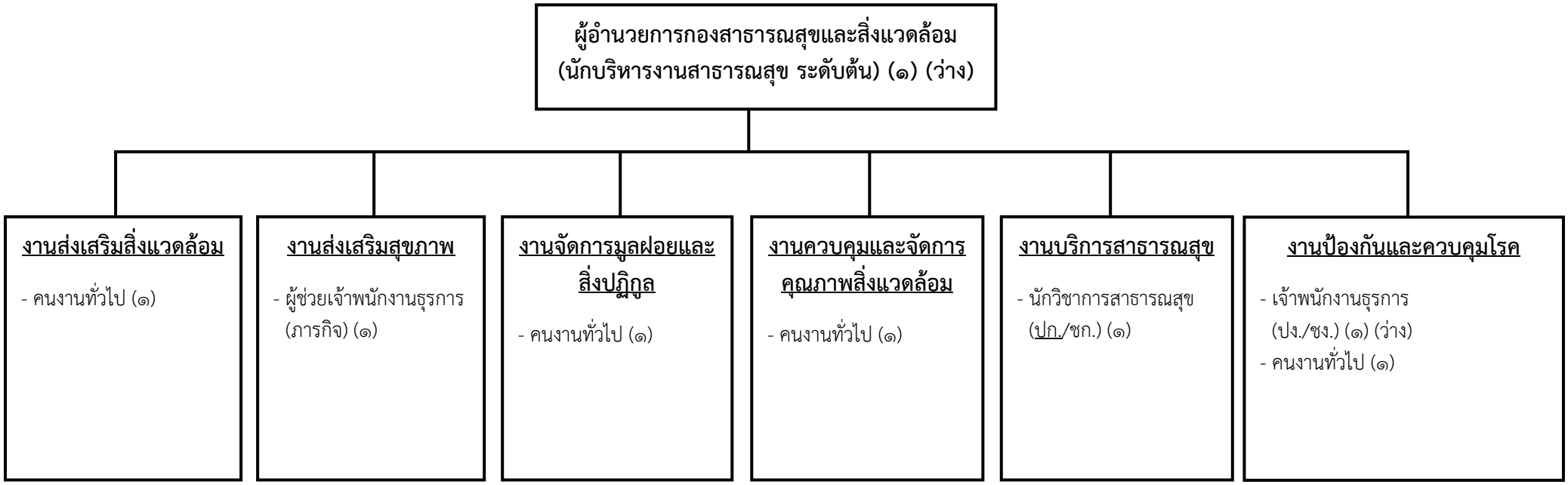
งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>												
๑	นางทัศน์มน ภู่พานิช	ป.โท	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๘๔,๘๘๐ (๔๘,๗๔๐ X ๑๒)	๔๘,๐๐๐	-	๖๓๒,๘๘๐
๒	-	-	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๒	จ.ส.อ.พลวัฒน์ แสงสว่าง	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐X๑๒)	-	-	
๓	นางสาวปนัดดา ฟูทองรอด	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	-	-	
๔	นายจตุพร บุญผ่อง	ป.โท	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕	นางสาววชิราภรณ์ จันทพันธ์	ปวส.	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐X๑๒)	-	-	
๖	นายเอก พุทธศรี	ปวส.	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	
พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางฯ												
๗	-	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางฯ	-	-	พนักงานจ้างผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางฯ	-	๒๔๐,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	นางสาวทิฆัมพร มาสดับ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๗,๓๒๐ (๒๐,๖๑๐x๑๒)	-	-	
๙	นางสาวสนธยา รูมะปาน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๒๒,๐๘๐ (๒๖,๘๔๐.x๑๒)	-	-	
๑๐	นางน้ำฝน กิจคล่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๖๒,๓๒๐ (๒๑,๘๖๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นางสาวพรทิพย์ คำบุโรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๙๒๐ (๑๘,๑๖๐x๑๒)	-	-	

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นายประดิษฐ์ สาวท้าว	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๓	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๑๔	นายกฤษณะ ไขโพธิ์	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายภาณุพงศ์ ศรีวิราช	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายชัชชัย ลีพุด	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางสาววัชลี จันทะแจ่ม	ป.โท	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๙๒๐
๒	นางสาวเพชรธิรา เยรัมย์	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	
๓	นางสาวชมพูนุท แก้วคำนวน	ปวส.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐X๑๒)	-	-	
๔	-	ปวส.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖	นางสาวอรไท เนตรอินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๙,๗๖๐ (๑๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๗	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๘	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป												
๙	นายพิชัย บุญช่วย	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายทรงภพ คำเผือ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นายสมหมาย ทีฆพฤกษ์	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๖๖๐,๒๔๐
๒	-	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓	นายปัญญา ชัยชนะ	ปวส.	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	น.ส.พัทรศญาภรณ์ เพิ่มกิตติกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๘๕,๗๒๐ (๒๓,๘๑๐×๑๒)	-	-	
๕	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๗๙,๙๖๐ (๒๓,๓๓๐×๑๒)	-	-	ว่าง
๖	นายกิติภูมิ พิมโชติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐×๑๒)	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	ป.โท	๖๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างใหม่
๒	นางสาวณัฐธนา เนตรสังข์	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐X๑๒)	-	-	
๓	-	ปวส.	๖๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	นางสาวพรปฏิมา คำพุ่ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๖,๕๒๐ (๑๗,๒๑๐×๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕	นายชัชชัย แสนกล้า	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๖	นางสาวสมหญิง ศิริมงคล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๗	นายเกียรติศักดิ์ แย้มสมพงษ์	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๘	นายสุพร โฉมเติม	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่ม	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	นางปทุมพร สูตรสุวรรณ	ป.โท	๖๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๖๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๙,๘๘๐
๒	นางสาวนิอร พิมสารี	ป.โท	๖๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๖๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐×๑๒)	-	-	
๓	นางสาวขนิษฐา โปราณานนท์	ปวส.	๖๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	นางพนิตอนงค์ สุขไพบูลย์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๓๑๕,๙๖๐ (๒๖,๓๓๐×๑๒)	-	-	
๕	นางสาวณัฐษรา แก้วสุริยาภรณ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๔,๙๒๐ (๑๕,๔๑๐X๑๒)	-	-	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	-	๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	-	-	๖๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๓	-	-	๖๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔	นายกิตติศักดิ์ มะหาหิง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๓๒,๖๘๐ (๑๙,๓๙๐X๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕	นางสาวนภัทร ปราบเสียง	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยาง (อบต.ห้วยทราย)												
๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๗	-	-	๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๖๕	ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐×๑๒)	-	-	ว่างรับเงินจากกรม
๘	นางโสภา อันประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศพด.)	-	๓๓๔,๘๐๐ (๒๗,๙๐๐×๑๒)	-	-	รับเงินจากกรม ๑๕,๐๐๐
๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐×๑๒)	-	-	รับเงินจากกรม ๙,๔๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	ป.ตรี	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

๑๒. <u>แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น</u>

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างตัวเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานได้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเจริญธรรมเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการาแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

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

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายจึงได้เน้นการวิเคราะห์โครงการเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงถึงการใช้ทรัพยากรไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ความมุ่งหมายหรือความต้องการของประชาชนในรูปแบบสะดวกและเหมาะสม เพราะการวิเคราะห์โครงการจะทำการประเมินถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายต่างๆ และประเมินตัวร่วมซึ่งจะทำให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำรู้ถึงทักษะ ทัศนคติ อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสวนส้มทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสวิเคราะห์โครงการและการพัฒนาภายในระยะเวลาอันสั้น ซึ่งอาจจะมีวิธีการหลากหลายที่จะให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานนักบริหาร

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบายและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนาที่นับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมดูงานด้านการให้บริการประชาชนและ การปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาลูกจ้างประจำ

- จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการให้บริการประชาชนอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร

การพัฒนาพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรมดูงานด้านการให้บริการประชาชนและ การปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ เปลี่ยนสายงาน หรือสั่งจ้างใหม่แล้วแต่กรณี

- จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมายขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

- จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเป็นระยะเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

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
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
ที่ ๓๕๕/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยจะต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ดังนี้

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ
๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย โดยปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในระเบียบและประกาศของทางราชการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเจษรุช แก้วสุริยาภรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายและอัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเจษรุช แก้วสุริยาภรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๒๙, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ ให้ความเห็นชอบให้ใช้กรอบอัตรากำลังและโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงขอประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
   ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
   ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
   ๑.๓ งานนิติการ
   ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
   ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
   ๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป
๒. กองคลัง
   ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
   ๒.๒ งานพัฒนารายได้
   ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
   ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป
๓. กองช่าง
   ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง
   ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา
   ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
   ๓.๔ งานผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
   ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
   ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
   ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน
   ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป

/๕.กองสวัสดิการฯ...

๕. กองสวัสดิการสังคม
   ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
   ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
   ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
   ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
   ๖.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
   ๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
   ๖.๓ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
   ๖.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
   ๖.๕ งานป้องกันและควบคุมโรค
   ๖.๖ งานบริการสาธารณสุข
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเจษรุช แก้วสุริยาภรณ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อำเภอหนองแค จังหวัดสระบุรี