แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

อ.เมืองประจวบคีรีขันธ์ จ.ประจวบคีรีขันธ์

☎ ๐-๓๒๕๑-๐๔๖๙ ๐-๓๒๕๑-๐๔๗๐

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

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้เสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) โดยถือปฏิบัติตามความใน ข้อ ๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) และขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งตามระยะเวลาที่กำหนดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายชออม ทองเงิน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ได้กำหนดให้มีโครงสร้างตำแหน่งของบุคลากรเพื่อรองรับการปฏิบัติ ภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงเห็นว่าจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรอบ ๓ ปี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและรองรับการปฏิบัติราชการให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันก่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่นและบริการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๑

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย จึงได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ให้เหมาะสม

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

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบคุลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดต้องมีกระรวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึด โยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้สวนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ตนทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบวาการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำขอมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชนในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชนในอนาคตต่อสวนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาภายในเขตตำบลห้วยทราย พบปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

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

<u>ความต้องการ</u>

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

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

- ราคาผลผลินทางด้านการเกษตร ในพื้นที่ราคาตกต่ำ
- ประชากรในพื้นที่ไม่มีงานทำ
- ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

<u>ความต้องการ</u>

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานราชการอบรมวิชาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ปัญหาด้านสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

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

- ปัญหากลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาคนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

<u>ความต้องการ</u>

- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งขึ้น
- จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัยขึ้น
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- จัดระบบจัดการขยะมูลฝอย
- ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององการบริหารส่วนตำบลยังไม่เข้าใจกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการ</u>

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

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

- การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

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

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- จัดสร้างสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) ปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

๕. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

๖. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

๗. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

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

ในการบริหารจัดการที่ดีไม่เพียงพอ แต่จากผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายสามารถวิเคราะห์ จุดแข็ง-จุดอ่อน (SWOT) ได้ดังนี้

จุดแข็ง (S)

๑. สภาพพื้นที่เหมาะสมกับการทำเกษตรและการประมง

๒. มีการคมนาคมที่สะดวก มีถนนเชื่อมต่อกันภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อเส้นทางหลัก

๓. มีสถานที่ ที่ดึงดูดใจนักท่องเที่ยว ได้แก่ ชายทะเลวังด้วน

๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของประชาชน

๕. ผู้นำท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง

๖. ประชาชนมีความตื่นตัวกับการเข้ามีส่วนร่วมโครงการกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน (W)

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่ทั้งตำบลมีความลาดเอียง ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้อย่างเต็มที่

๒. ขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ก่อให้เกิดปัญหาไม่มีน้ำใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

๓. ขาดตลาดกลางในการรองรับผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์แปรรูป

๔. เกิดภาวะหนี้สินต่อเนื่องของเกษตรกรในการกู้เงินมาลงทุนในการประกอบอาชีพ

โอกาส (O)

๑. นโยบายของรัฐบาลให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเพิ่มบทบาท ภารกิจ บุคลากร ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณในด้านต่าง ๆ มาสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นทุกปี

๒. นโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริม และสนับสุนน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประชาชนในชุมชนดำรงชีวิตอยู่อย่างพอเพียง พอประมาณ เชื่อมโยงวิถีชีวิตเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การเมืองก้าวหน้าอย่างสมดุล มั่นคง เป็นธรรมยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓. นโยบายด้านการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การรักษาสุขภาพอนามัย ตลอดจนการบำบัดรักษาโรคของรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพทั่วหน้า และทั่วถึง ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. นโยบายการปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาลเพื่อบำบัดเด็ก เยาวชนและผู้ป่วยให้กลับคืนสู่สังคม

อุปสรรค (T)

๑. ปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเมือง และสถานการณ์ทางการเมืองการปกครอง ในปัจจุบันที่ยังไม่ค่อยมั่นคง และเปลี่ยนแปลงบ่อน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความชัดเจนในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติ และทำให้การพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนถึงการพัฒนาในระดับชาติ เป็นไปอย่างล่าช้า

๒. ภาวะภัยแล้งในตำบลห้วยทรายทำให้ผลผลิตทางเกษตรไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควรทำให้ผู้ประกอบการขาดความลังเลในการลงทุน

๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าในในด้านการเมืองการปกครอง

๔. ราคาผลผลิตตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดเงินทุนหมุนเวียนในการทำการเกษตรเกิดภาวะหนี้สินต่อเนื่อง

๕. งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำกัด

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

วิสัยทัศน์

"พัฒนาองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล อย่างบริสุทธิ์และบริบูรณ์"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคม พัฒนาแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้และพัฒนารายได้และพัฒนาคุณภาพผลผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามแนวทางการจัดการบริหารบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

เป้าหมาย

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ สมบูรณ์ในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๒. เพื่อให้ตำบลห้วยทรายเป็นพื้นที่ที่มีความสมบูรณ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี รวมทั้งการดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓. เพื่อให้มีการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านสวัสดิภาพและสวัสดิการต่าง ๆ

๔. เพื่อให้ประชาชนในตำบลห้วยทราย มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้น มีเศรษฐกิจที่มั่นคง

๕. เพื่อให้พัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของชุมชน ตลอดจนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่

๖. เพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางด้านการท่องเที่ยว และการจัดระเบียบชุมชนและแหล่งท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์

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

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					กลยุทธ์
	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	
๕. จำนวนของประชาชนที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ/ผู้ป่วยเอดส์/ผู้พิการ						๑. จัดสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ประชาชน ๒. สร้างความเข้มแข็งชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในตำบล
๖. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ห่างไกลยาเสพติด	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	
๗. จำนวนอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	
๘. จำนวนประชาชนมีอาชีพสามารถเลี้ยงตนเองและครับได้	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑. ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. ให้ความรู้ประชาชนในการประกอบอาชีพ ๓. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการเกษตรทั้งพืชและสัตว์ ๔. ส่งเสริมการลดจ่าย
๙. จำนวนเกษตรกรได้รับการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเกษตร	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	
๑๐. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมท้องถิ่น	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น ๒. ปลูกฝังการดำเนินชีวิตตามระบอบประชาธิปไตย ๓. ดำเนินการเพิ่มศักยภาพและการจัดการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงการบูรณาการพัฒนาร่วมกันทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน
๑๑. จำนวนการจัดอบรม การส่งบุคลากรเข้าอบรมและศึกษาดูงาน	๕	๕	๕	๕	๕	
๑๒. จำนวนการบูรณาการการพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑	
๑๓. ร้อยละของประชาชนเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น	๒	๒	๒	๒	๒	๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว
๑๔. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา	๑	๑	๑	๑	๑	

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง โดยวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับตัวบุคลากร)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (ระดับองค์กร)

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายได้กำหนดภารกิจในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนั้นจึงมีลักษณะของการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ ซึ่งสามารถกำหนดโครงสร้างส่วนราชการได้ดังนี้

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าตอการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย และเพื่อให้การบิหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับที่ปรับปรุงครั้งที่ ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา

จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขั้นของการปฏิบัติงานในแต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานที่เพิ่มขั้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มีทั้งการกำหนดเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และการลดตำแหน่ง การปรับเกลี่ยตำแหน่ง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและปริมาณงาน และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายต่อไป (รายละเอียดตามแบบวิเคราะห์ปริมาณงานแนบท้าย)

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	สำนักปลัด อบต.								
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ ตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
๑๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
รวม		๑๙	๒๐	๒๐	๒๐	+๑	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ร้องขอให้ กสถ.ให้เปิดสอบ
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
รวม		๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗	คนงานประจำรถขยะ	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม		๑๐	๑๓	๑๓	๑๓	+๔ -๑	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสวัสดิการสังคม								
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ต.ค.63)	เงินเดือน (1) (1 ต.ค.63)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564 (ต.ค.)/1	2565 (เม.ย.)/1	2566 (เม.ย.)/1	2564 (ต.ค.)/1	2565 (เม.ย.)/1	2566 (เม.ย.)/1	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	43,300	519,600	1	1	1	-	-	-	4,980	19,560	19,560	692,580	707,160	726,720	นายคมกฤช
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	1	1	17,570	210,840	1	1	1	-	-	-	1,860	7,560	7,680	212,700	218,400	226,080	น.ส.เมธ์วดี
	สำนักงานปลัด																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	33,560	402,720	1	1	1	-	-	-	3,300	13,440	13,080	448,020	458,160	471,240	นายนิพนธ์
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	31,880	382,560	1	1	1	-	-	-	3,420	13,440	13,320	385,980	396,000	409,320	น.ส.เสาวณีย์
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
6	นิติกร	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
7	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	1	1	26,980	323,760	1	1	1	-	-	-	3,000	12,600	12,960	326,760	336,360	349,320	น.ส.ฐิตารีย์
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	25,660	307,920	1	1	1	-	-	-	2,760	10,920	11,160	310,680	324,360	335,520	น.ส.แววดาว
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	14,720	176,640	1	1	1	-	-	-	-	7,080	7,320	176,640	182,880	190,200	น.ส.กานดา
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	13,350	160,200	1	1	1	-	-	-	-	6,240	6,480	160,200	167,160	173,640	น.ส.จีราพร
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	12,770	153,240	1	1	1	-	-	-	-	6,000	6,240	153,240	159,960	166,200	นายสุทัศน์
13	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	15,160	181,920	1	1	1	-	-	-	-	6,960	7,320	181,920	187,920	195,240	นายสมเดช
14	พนักงานขับรถยนต์		1	1	15,010	180,120	1	1	1	-	-	-	-	6,960	7,320	180,120	187,920	195,240	นายศุภฤกษ์
15	พนักงานขับรถยนต์		1	-	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
16	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	-	15,000	-	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
17	ยาม		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายก้องไพร
18	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางจารุวรรณ
19	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.กมลลักษณ์
20	คนงาน		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมพร
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
21	ครู	คศ.2	1	1	26,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.สรัลพิมพ์/ (เงินอุดหนุน)
22	ครู	คศ.1	1	1	21,620	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.ธิรดา / (เงินอุดหนุน)
23	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.อนงค์ /(เงินอุดหนุน)
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	-	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	112,800	143,520	149,280	ว่างเดิม

	กองคลัง																		
25	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	33,000	396,000	1	1	1	-	-	-	3,360	13,320	13,320	441,360	451,320	464,640	น.ส.ชญาณ์นันท์
26	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
27	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม/รองขอให้เปิดสอบ
28	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	1	1	13,500	162,000	1	1	1	-	-	-	1,560	6,360	6,480	163,560	168,360	174,840	น.ส.ปัทมาภรณ์
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	25,660	307,920	1	1	1	-	-	-	2,760	11,040	10,920	310,680	318,960	329,880	นายธนสัน
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	1	1	11,960	143,520	1	1	1	-	-	-	1,560	6,120	6,000	145,080	149,640	155,640	น.ส.ทัศนีย์ยา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	14,080	168,960	1	1	1	-	-	-	-	6,840	7,080	168,960	174,960	182,040	น.ส.พิมพ์ภิลัย
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	13,550	162,600	1	1	1	-	-	-	-	6,480	6,840	162,600	168,240	175,080	น.ส.วรัญญา
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	-	5,760	6,000	112,800	149,280	155,280	น.ส.จารุณี
	กองช่าง																		
34	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	462,840	476,460	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
35	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	27,490	329,880	1	1	1	-	-	-	2,820	11,280	10,920	332,700	341,160	352,080	นายอำนาจ
36	นายช่างโยธา	อาวุโส	1	1	34,110	409,320	1	1	1	-	-	-	3,420	13,320	13,080	412,740	422,640	435,720	นายจำแล
37	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
38	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	14,990	179,880	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	179,880	186,240	193,800	น.ส.เพชรรัตน์
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	12,450	149,400	1	1	1	-	-	-	-	6,120	6,360	149,400	156,240	162,600	นายพิทยา
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
40	คนงานทั่วไป		1	-	9,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
41	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	462,840	476,460	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
42	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ขอยุบตำแหน่ง
43	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
44	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
45	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		1	1	15,030	180,360	1	1	1	-	-	-	-	7,320	7,560	180,360	188,640	196,200	นายจิรเดช
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	12,140	145,680	1	1	1	-	-	-	-	5,760	6,000	145,680	149,280	155,280	น.ส.อรัญญา
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ชนาธิป
48	คนงานประจำรถขยะ		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายเอกรัตน์
49	คนงานประจำรถขยะ		1	-	9,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
50	คนงานประจำรถขยะ		1	-	9,000	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

51	คนงานทั่วไป		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายจักราวุธ	
52	คนงานทั่วไป		1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพีรพล	
53	คนงานทั่วไป		1	-	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
54	คนงานทั่วไป		1	-	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
	กองสวัสดิการสังคม																			
55	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	33,000	396,000	1	1	1	-	-	-	3,360	13,320	13,320	399,360	451,320	464,640	น.ส.นิชาพัฒน์	
56	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	20,770	249,240	1	1	1	-	-	-	2,220	8,760	8,760	251,460	258,000	266,760	นางธัญญรัตน์	
57	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
(4)	**รวม**		56	37	733,010	10,604,700	56	56	56	6	0	0	1,316,760	379,560	383,280	12,384,660	12,872,760	13,256,040		
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %								เพิ่ม	7	0	0				1,857,699	1,930,914	1,988,406		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น								ลด	1	0	0				14,242,359	14,803,674	15,244,446		
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															53,319,000	55,984,950	58,784,198		
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															26.71	26.44	25.93		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
-งานตรวจสอบภายใน

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

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
นายคมกฤช สุขโข

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ
นางสาวเมธ์วดี พูลสวัสดิ์

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม
<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นายนิพนธ์ สนธิ ๒. นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ นางสาวเสาวณีย์ แย้มศิลป์ ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ ๔. นิติกร ปก/ชก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ ๕. นักวิชาการศึกษา ชก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑ นางสาวฐิตารีย์ คงสินอิสรางค์ ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ นางสาวแววดาว พ่วงเจริญ ๗. จพง.ป้องกันฯ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักบริหารงานคลัง (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ นางสาชญาณ์นันท์ กุลรักษ์ชวานนท์ ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ ๓. จพง.การเงินและบัญชี ปง (๒) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒ นางสาวปัทมาภรณ์ กาญจนัต ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ นายธนสัน สืบสมบัติ ๕. จพง.จัดเก็บรายได้ ปง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ นางสาวทัศนียา ผิวอ่อน	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักบริหารงานช่าง(อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ ๒. นายช่างโยธา อาวุโส (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ นายจำแล จู่จันทร์ ๓. นายช่างโยธา ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายอำนาจ ใจเสงี่ยม ๔. นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑ <u>พนักงานจ้าง</u> ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒) - นางสาวเพชรรัตน์ จูมแพง - นายพิทยา ธรรมาสกุลวงค์ ๒. คนงานทั่วไป (๑) (กำหนดเพิ่ม)	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักบริหารงานสาธารณสุขฯ (อำนวยการต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> ๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ นางสาวนิชาพัฒน์ วราวัฒน์ชยากร ๒. นักพัฒนาชุม ปก (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ นางธัญญรัตน์ ภู่เต็ง ๓. จพง.ธุรการ ปง/ชง (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒

๑. สำนักปลัด	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสวัสดิการสังคม
<u>พนักงานจ้าง</u> ๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) (กำหนดเพิ่ม) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒) - นางกานดา ชื่นบาน - นางสาวจีราพร พวงทอง ๓. พนักงานขับรถยนต์ (๒) (ว่าง ๑) - นายศุภฤกษ์ จันทร์ปราโมทย์ ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) - นายสมเดช แสงเขียว ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (๑) - นายสุทัศน์ พานศรี ๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง) ๗. ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง๑) - น.ส.อนงค์ เปี่ยมสกุล ๘.. ภารโรง (๒) - นางจารุวรรณ จันทร์ปราโมทย์ - นางสาวกมลลักษณ์ ทองเงิน ๙. ยาม (๑) - นายก้องไพร สุขสมบัติ ๑๐. คนงาน (๑) - นายสมพร ไทยโสภา	<u>พนักงานจ้าง</u> ๑. ผู้ช่วย จพง.การเงินฯ (๑) - นางสาวพิมพ์ภิลัย ม่วงหอม ๒. ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑) - นางสาววรัญญา หอมขจร ๓. ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (๑) - นางสาวจารุณี โพธิ์ศรี		<u>พนักงานจ้าง</u> ๑. ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑) - นางสาวอรัญญา ชุมภูวร ๒. คนงานประจำรถขยะ (๔) (กำหนดเพิ่ม ๒) - นายชนาธิป เชื้อปรางค์ - นายเอกรัตน์ แสงเขียว ๓. คนงาน (๔) (ว่าง ๒) - นายจักราวุธ จันทร์ปราโมทย์ - นายพีรพล เกียรติก้องนนท์	

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

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

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู			ครูผดด	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
								วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	วิทยฐานะครูชำนาญการ	-			
จำนวน	๑	-	๒	๒	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๙	๔

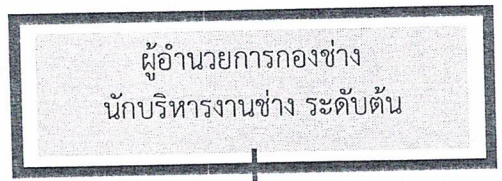
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

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

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๓	๓	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



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

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

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)

งานบริการสาธารณสุข	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน	งานส่งเสริมสุขภาพ	งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (กำหนดเพิ่ม ๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (กำหนดเพิ่ม ๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) - คนงานประจำรถขยะ (๔) (กำหนดเพิ่ม ๒)	- คนงานทั่วไป (๔)	-	-

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๒	๘

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น

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

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายคมกฤช สุขโข	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	

หน่วยตรวจสอบภายใน

๒	นางสาวเมธ์วดี พูลสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	๐	๐	

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล

๓	นายนิพนธ์ สนธิ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๔	นางสาวเสาวณีย์ แย้มศิลป์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	๐	๐	
๕	-	-	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๖	-	-	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๗	นางสาวฐิตารีย์ คงสินอิสรางค์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๐	๐	
๘	นางสาวแววดาว พ่วงเจริญ	ปวส.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	๐	๐	
๙	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐	๐	๐	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	นางกานดา ชื่นบาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๖๔๐	๐	๐	
๑๒	นางสาวจีราพร พวงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๒๐๐	๐	๐	
๑๓	นายสุทัศน์ พานศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๓,๒๔๐	๐	๐	
๑๔	นายสมเดช แสงเขียว	ม.ต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๑,๙๒๐	๐	๐	
๑๕	นายศุภฤกษ์ จันทร์ปราโมทย์	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๐,๑๒๐	๐	๐	
๑๖	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๐	๐	๐	ว่างเดิม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๗	นายก้องไพร สุขสมบัติ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๑๘	นางจารุวรรณ จันทร์ปราโมทย์	ป. ๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๑๙	นางสาวกมลลักษณ์ ทองเงิน	ม.ต้น	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๒๐	นายสมพร ไทยโสภา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
๒๑	นางสาวสรัลพิมพ์ อุดมชัยภัทรกุล	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๒	-	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู คศ.๒	-	๓๑๒,๐๐๐	๐	๐	
๒๒	นางสาวธิรดา เถื่อนทองแถว	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู คศ.๑	-	๒๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู คศ.๑	-	๒๕๙,๔๔๐	๐	๐	
๒๓	นางสาวอนงค์ เปี่ยมสกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	อุดหนุนจากรัฐ
๒๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๐	๐	๐	ว่าง
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๕	นางสาวชญาณ์นันท์ กุลรักษ์ชวานนท์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๒๖	-	-	-	-	-	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	-	-	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐	๐	๐	ว่างเดิม ร้องขอ
๒๘	นางสาวปัทมาภรณ์ กาญจนัต	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๖๒,๐๐๐	๐	๐	
๒๙	นายธนสัน สืบสมบัติ	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	๐	๐	
๓๐	นางสาวทัศนียา ผิวอ่อน	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	๐	๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นางสาวพิมพ์ภิลัย ม่วงหอม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๘,๙๖๐	๐	๐	
๓๒	นางสาววรัญญา หอมขจร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๒,๖๐๐	๐	๐	
๓๓	นางสาวจารุณี โพธิ์ศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๔	-	-	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐	๐	๐	รอ ก.อบต. สรรหา
๓๕	นายอำนาจ ใจเสงี่ยม	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	๐	๐	
๓๖	นายจำแล จู่จันทร์	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๔๐๙,๓๒๐	๐	๐	
๓๗	-	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๐	๐	๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางสาวเพชรรัตน์ จูมแพง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๔,๒๔๐	๐	๐	
๓๙	นายพิทยา ธรรมาสกุลวงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๒,๐๘๐	๐	๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๑	-	-	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๒๙-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๐	๐	๐	รอ ก.อบต. สรรหา
๔๒	-	-	-	-	-	๒๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๔๓	-	-	-	-	-	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๔๔	-	-	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐	๐	๐	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๕	นายจิรเดช มั่นคง	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	๑๗๔,๒๔๐	๐	๐	
๔๖	นางสาวอรัญญา ชุมภูวร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นายชนาธิป เชื้อปรางค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๔๘	นายเอกรัตน์ แสงเขียว	ม. ๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๔๙	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๕๐	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๐	๐	๐	กำหนดเพิ่ม
๕๑	นายจักราวุธ จันทร์ปราโมทย์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
๕๒	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๔	นายพีรพล เกียรติก้องนนท์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	
	กองสวัสดิการสังคม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๕	นางสาวนิชาพัฒน์ วราวัฒน์ชยากร	ปริญญาโท	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	
๕๖	นางธัญญรัตน์ ภู่เต็ง	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	๐	๐	
๕๗	-	-	๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๐	๐	๐	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

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

การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถขอข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือการแบ่งปันข้อมูลซื่อกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วนกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทอลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทราย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการประชาชนด้วยความนวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****