



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพิจารณากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานขององค์กร อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้อัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าวแล้ว เพื่อวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและเตรียมความพร้อมของบุคลากรไว้รองรับกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดจนทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายทางด้านงบประมาณตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริหารงานด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรีก่อนที่จะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือต่อไป

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
➤ ๑. หลักการและเหตุผล	๑
➤ ๒. วัตถุประสงค์	๒
➤ ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
➤ ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๑
➤ ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ	๑๖
➤ ๖. การกิจหลักและการกิจรอง	๒๒
➤ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
➤ ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
➤ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
➤ ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
➤ ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๗
➤ ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
➤ ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓

ภาคผนวก ก.

- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙
- สำเนาบันทวิสัยทัศน์การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙
- สำเนาคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลฯ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- สำเนาคำสั่งการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
- สำเนาวิธีคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาคผนวก ข.

- บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานเพื่อกำหนดจำนวนอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ

หน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลง วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วย ทรายเหนือ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนามูลฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยทรายเหนือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

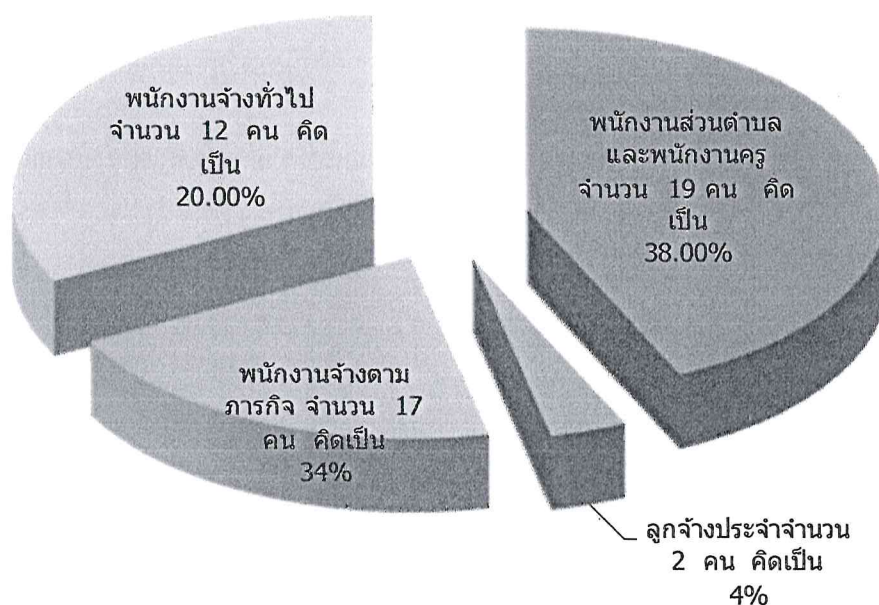
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ได้แก่ กลุ่มงานสนับสนุน

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป และ พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.ห้วยทรายเหนือ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

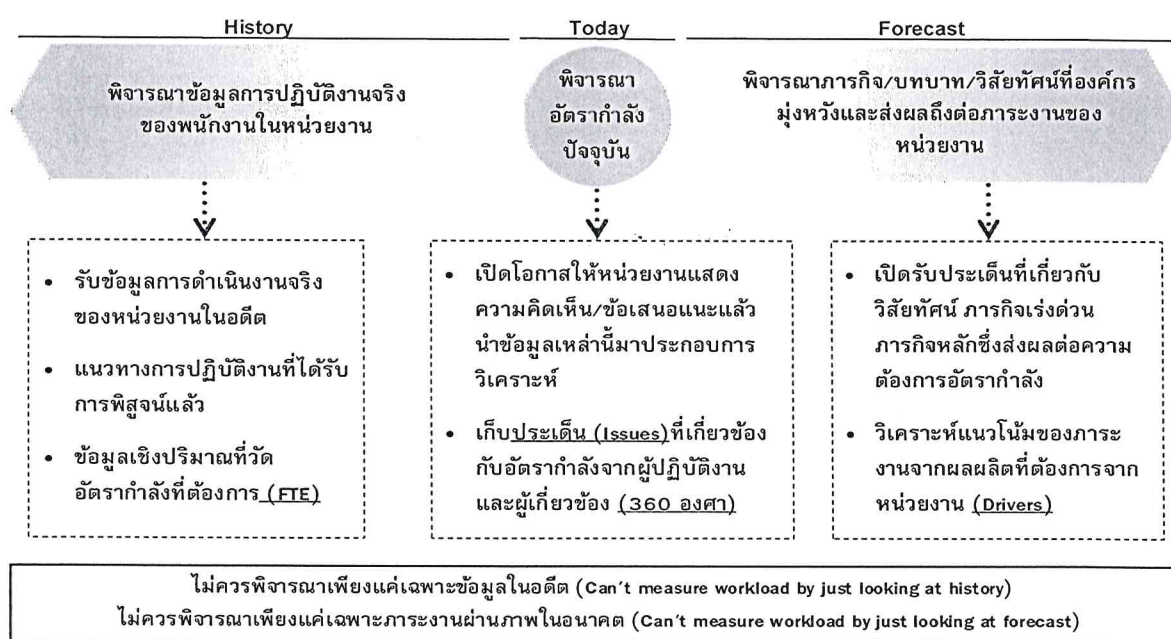
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) พิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่

อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จะพิจารณา คุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

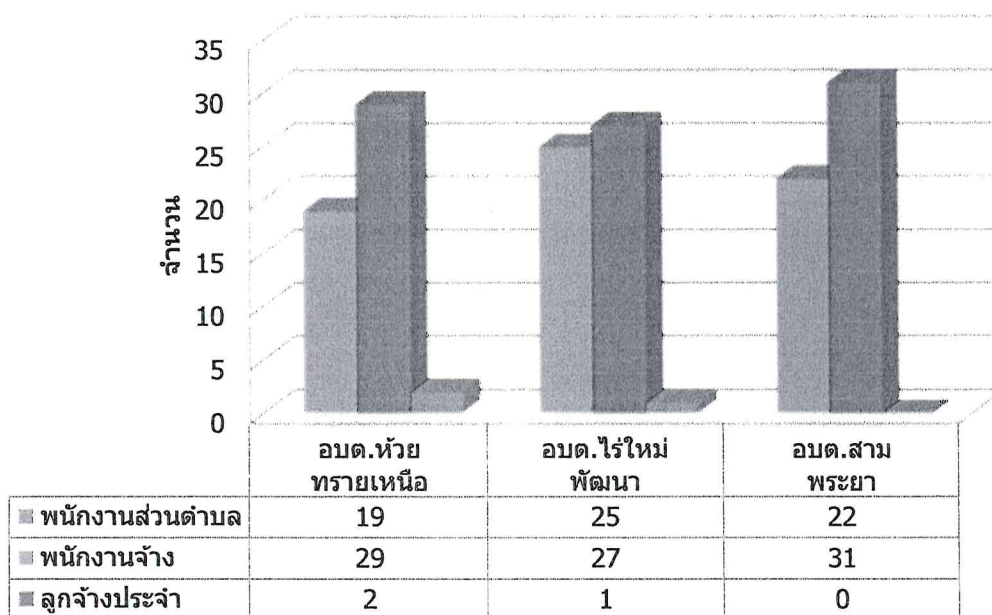
▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา และองค์การบริหารส่วนตำบลสามพระยา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา และองค์การบริหารส่วนตำบลสามพระยา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงมีความจำเป็นกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยคำนึงถึง

๓.๑ จัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ จัดสรรประเภทของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๕. วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ

อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับนับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งจับญวน ตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบุรี อยู่ห่างจากอำเภอลำลูกเกด ๒๖ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๐.๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๔,๕๗๑ ไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๑๙,๖๔๗ ไร่ รวม ๗ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งจับญวน	หมู่ที่ ๒ บ้านทุ่งหลวง
หมู่ที่ ๓ บ้านทุ่งเค็ด	หมู่ที่ ๔ บ้านบ่อหลวง
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองขาม	หมู่ที่ ๖ บ้านพุดขาว
หมู่ที่ ๗ บ้านไร่ดินทอง	

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลเขาใหญ่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบุรี
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลไร่ใหม่พัฒนา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลสามพระยา อำเภอลำลูกเกด จังหวัดเพชรบุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลเขากระปุก อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะทั่วไปของตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา ที่ดินมีความเหมาะสมในการทำเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกอ้อย มีป่าไม้อุดมสมบูรณ์ทางทิศเหนือของตำบล ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่ หมู่ ๖ บ้านพุดขาว

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลห้วยทรายเหนือ ในฤดูหนาวไม่หนาวจัด ฤดูร้อนไม่ร้อนจัด เพราะมีลมทะเลพัดผ่าน อุณหภูมิโดยทั่วไปเฉลี่ย ๒๕-๓๗ องศาเซลเซียส มี ๓ ฤดู

ฤดูหนาวเริ่มประมาณเดือน พฤศจิกายนถึงประมาณเดือนกุมภาพันธ์ รวมเวลาประมาณ ๓ เดือน

ฤดูร้อนเริ่มประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ถึงต้นเดือนพฤษภาคม รวมเวลาประมาณ ๓ เดือน โดยอากาศจะร้อนมากในระหว่างเดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายน และอาจมีฝนฤดูร้อนบ้างในบางปี ช่วงประมาณกลางเดือนเมษายน

ฤดูฝน เริ่มประมาณเดือน พฤษภาคม และสิ้นสุดประมาณปลายเดือนตุลาคม รวมเวลา ๕ เดือน ฝนจะตกชุกในเดือนตุลาคมถึงปลายเดือน บางปีอาจมีฝนตกทั้งช่วงประมาณเดือนมิถุนายน – กรกฎาคม

สภาพดิน

ลักษณะดินที่พบส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ พบปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
๑. ด้านแหล่งน้ำ	๑.แหล่งน้ำต้นเขินกักเก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภค-บริโภคตลอดทั้งปี ๒.ไม่มีน้ำไหลลงตามแหล่งน้ำที่มีอยู่ ๓.บางพื้นที่ขุดเจาะน้ำได้ดินแล้วไม่มีน้ำ ๔.น้ำไม่เพียงพอในการทำเกษตร	- ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม
๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.ขาดการอนุรักษ์ สืบทอดทางวัฒนธรรม และรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมและแหล่งความรู้สืบไป ๒.เด็กในพื้นที่ออกไปศึกษาในเมือง	๒.๑ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย ๒.๓ สนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนในเขตตำบล ๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมและสนับสนุนด้านการศาสนา ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี
๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การจัดระบบผังพื้นที่ตำบลยังไม่ชัดเจน ๒.บางหมู่บ้านขาดแหล่งน้ำและน้ำไม่เพียงพอทำให้น้ำในการทำประปาไม่เพียงพอ ๓.การบริหารกิจการงานประปายังไม่มีประสิทธิภาพ	๓.๑ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม ๓.๒ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
		๓.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๔.ด้านเศรษฐกิจ	๑.เกษตรกรขาดการบำรุงดิน ๒.เกษตรกรขายที่ดินมากขึ้นทำให้ขาดที่ดินทำมาหากิน ๓.ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ๔.ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้คุณภาพ	๔.๑ สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ๔.๒ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร โดยการใช้เกษตรอินทรีย์ ๔.๓ สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ๔.๔ ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ด้านสังคม	๑. เยาวชนในพื้นที่ติดยาเสพติด ๒. มีการลักลอบในพื้นที่ ๓. ประชาชนขาดความสามัคคี	๕.๑ ส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนในตำบล ๕.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว ๕.๓ ป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจ ที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว ๕.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล ๕.๕ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถ

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
		พึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรักความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา
๖.ด้านสาธารณสุข	๑.การให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานยังไม่ทั่วถึงตลอดจนขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการให้บริการ ๒.ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันเกี่ยวกับโรคติดต่อ	๖.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆพร้อมทั้งป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้ ๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย
๗.ด้านการเมืองการบริหาร	๑.การมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบประชาธิปไตย ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและขาดความรู้ความเข้าใจใน เรื่องระบบประชาธิปไตย ๒.งบประมาณงบลงทุนเพื่อพัฒนาตำบลมีน้อย งบประมาณส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายประจำ ๓.ประชาชนขาดความเข้าใจและขาดความร่วมมือในการประชุมประชาคมเสนอโครงการเพื่อพัฒนาตำบล	๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตามตรวจสอบการทำงาน ๗.๒ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เน้นการทำงานเป็นทีมโดยยึดผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจของประชาชนเป็นที่ตั้ง

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
		๗.๓ สร้างระบบการบริหารการจัดการที่ดี โดยเน้นการบริหารราชการเพื่อประโยชน์โดยรวมของประชาชนเป็นหลัก ในการให้บริการประชาชนจะต้องสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องเป็นที่ประทับใจต่อประชาชนที่มารับบริการ ๗.๔ บริหารงบประมาณด้วยความประหยัดและโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม มีการตรวจสอบจากภาคประชาชน ๗.๕ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนอย่างทั่วถึง โดยผ่านทางสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยทราบดีอย่างทั่วถึง
๘.ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความเอาใจใส่และตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม ๒.ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบล	๘.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘.๒ สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ๘.๓ ส่งเสริมกิจกรรมปลูกไม้ริมทางและที่สาธารณะ ๘.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

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) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)

- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)
- (๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง
ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้อง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล
นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ในการดำเนินการตาม
ภารกิจ (SWOT ANALYSIS) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาท้องถิ่นและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่จัดว่าเป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของพื้นที่ อีกทั้งได้ประเมินปัจจัย
ภายนอกที่สะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนา และประเด็นที่จัดว่าเป็นภัยคุกคาม หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เพื่อ
วิเคราะห์ทิศทางพัฒนาในท้องถิ่นและองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สามารถสรุป
สาระสำคัญภายใต้หัวข้อต่างๆ ได้ ดังนี้

ด้านแหล่งน้ำ	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- มีแหล่งน้ำในพื้นที่ - มีบ่อบาดาล	- แหล่งน้ำที่มีในพื้นที่ ไม่เพียงพอให้กับประชาชนใช้ตลอดทั้งปี - น้ำใต้ดินแห้ง - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- มีการขยายเขตประปาภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นบางส่วน ในหมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๖	- ปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค ไม่เพียงพอ - การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรภายในเขตพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในด้านการบริการสาธารณูปโภคสาธารณูปการสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- พื้นที่ตำบลห้วยทรายเหนือมีโรงเรียนตั้งแต่ระดับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถึงระดับมัธยมศึกษา และอยู่ใกล้ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยของรัฐ - บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อเสริมสร้างความรู้ทักษะ ประสพการณ์ด้านการศึกษา	- เด็กในตำบลส่วนใหญ่ไปเรียน โรงเรียน ในเมือง
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- พื้นที่ตำบลห้วยทรายเหนือ อยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ศิลปกร) - เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้สามารถเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน	- ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี - ค่านิยมสมัยใหม่ - คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในชนบท และในเมืองมีความแตกต่างค่อนข้างสูง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- การคมนาคมภายในตำบลสามารถใช้เชื่อมต่อกับตำบลใกล้เคียงได้ ทำให้ประชาชนมีความสะดวกรวดเร็ว - มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และเกิดจากความต้องการของประชาชน	- งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- หากมีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างที่เกินศักยภาพ สามารถขอได้จากหน่วยงานอื่น	- การของบประมาณจากหน่วยงานอื่นต้องรอนาน - การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากรภายในเขตพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีระดับความต้องการในด้านการบริการ สาธารณูปโภคสาธารณูปการสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ด้านเศรษฐกิจ	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- ในพื้นที่มีศูนย์เรียนรู้ ด้านเศรษฐกิจพอเพียง	- เกษตรกรส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงคุณภาพผลิต
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- พื้นที่ตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นเส้นทางผ่านไปโครงการ ชั่งห้วยมัน อยู่ใกล้สถานที่ท่องเที่ยวอื่นๆ - สามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นเพื่อของบประมาณดำเนินการได้ - วิทยากรในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการเป็นอย่างดี	- ประชาชนไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม - ปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร - ต้นทุนการผลิตราคาสูง เช่น ราคาปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช ค่าขนส่ง ค่าแรงงานสูงขึ้น

ด้านสังคม	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- ประชาชนส่วนใหญ่มีความสามัคคี ประองดอง	- ประชาชนบางส่วนในพื้นที่ติดยาเสพติด
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- ด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความทันสมัยขึ้น ทำให้การปฏิบัติงาน การสื่อสารมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้น	- ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง

ด้านสาธารณสุข	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่	- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- ด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ มีความทันสมัย - ได้รับการจัดสรรงบประมาณจาก สปสช.	- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน - ปัญหาโรคติดต่อ

ด้านการเมืองการบริหาร	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร	- บุคลากรของ อบต.บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านทักษะความชำนาญกฎหมาย ระเบียบ ในขณะที่ภารกิจงานปฏิบัติงานและการถ่ายโอนเพิ่มขึ้น - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน/งบลงทุน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
- พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. - ด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความทันสมัยขึ้นทำให้การปฏิบัติงาน การสื่อสารมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้น	ระเบียบกฎหมาย มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของท้องถิ่น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- มีทรัพยากรแหล่งน้ำตามธรรมชาติในพื้นที่ - มีเขตป่าไม้ในพื้นที่	พื้นที่ราบเชิงเขา ฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
ประชาชน หน่วยงานในพื้นที่ให้ความสำคัญ	- จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น - สภาวะโลกร้อน - ปัญหาด้านสาธารณสุขภัย, वादภัย, และอุทกภัย

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑) การจัดหาแหล่งน้ำให้ทั่วถึง
- ๒) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๓) การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

- ๑) การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๒) การบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
- ๓) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๔) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

“ส่งเสริมคุณภาพชีวิต สนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๑. พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับให้ประชาชนในพื้นที่ได้อุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร โดยพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๕. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เสริมสร้างความสมานฉันท์แก่ชุมชน สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง โดยให้การเรียนรู้ การดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย การป้องกันโรค การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และการเข้ารับการตรวจสุขภาพหรือการรับบริการด้านสาธารณสุขตามขั้นตอนและวิธีการทางการแพทย์
๗. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ บริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๘. ส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านแหล่งน้ำ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร
๘. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ด้านแหล่งน้ำ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับประชาชนได้อุปโภค บริโภค โดยการพัฒนาแหล่งน้ำที่มีอยู่เดิมให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าและจัดหาแหล่งน้ำใหม่ตามความเหมาะสม

๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
- ๒.๓ สนับสนุนการพัฒนาทางการศึกษาให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนในเขตตำบล
- ๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมและสนับสนุนด้านการศาสนา
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๓.๒ สร้างและบำรุงรักษากายภาพทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๓.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๒ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร โดยใช้เกษตรอินทรีย์

๔.๓ สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน

๔.๔ ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๕. นโยบายด้านสังคม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนในตำบล

๕.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

๕.๓ ป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหายาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจ ที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๕.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

๕.๕ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีและปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๖. นโยบายด้านสาธารณสุข

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกๆด้าน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งได้เปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดตามตรวจสอบการทำงาน

๗.๒ พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เน้นการทำงานเป็นทีมโดยยึดผลสำเร็จของงานและความพึงพอใจของประชาชนเป็นที่ตั้ง

๗.๓ สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยเน้นการบริหารราชการเพื่อประโยชน์โดยรวมของประชาชนเป็นหลัก ในการให้บริการประชาชนจะต้องสะดวก รวดเร็วและถูกต้องเป็นที่ประทับใจต่อประชาชนที่มาใช้บริการ

๗.๔ บริหารงบประมาณด้วยความประหยัดและโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม มีการตรวจสอบจากภาคประชาชน

๗.๕ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ มีการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนอย่างทั่วถึง โดยผ่านทางสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยทราบดีเห็นอย่างทั่วถึง

๘. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังแวดล้อม

๘.๓ ส่งเสริมกิจกรรมปลูกไม้ริมทางและที่สาธารณะ

๘.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐)

เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทย ที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เพชรบุรีเมืองต้นแบบตามศาสตร์พระราชา น่ายู่ง น่ายิน น่ายั่ว สู่เมืองสร้างสรรค์ระดับสากล อย่างยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบครบวงจรจากฐานการค้า การลงทุน การบริการ การท่องเที่ยวและการเกษตร สู่ความมั่งคั่งยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยด้วยต้นทุนทางสังคม ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนด้วยศาสตร์พระราชา
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๔. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมสู่เมืองสร้างสรรค์ระดับสากล ด้วยทุนทางศิลป วัฒนธรรม การท่องเที่ยว บนฐานทรัพยากร อัตลักษณ์ของท้องถิ่นและศักยภาพของพื้นที่

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ 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 เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนไม่ศึกษาระเบียบกฎหมายที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. บุคลากรบางส่วนไม่ศึกษาระเบียบกฎหมายใหม่ๆ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการของกองช่าง กองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองช่าง กองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๙ งาน ดังนี้ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานธุรการ - งานเลขานุการ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการพาณิชย์ - งานสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวางแผนและงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๙ งาน ดังนี้ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานธุรการ - งานเลขานุการ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการพาณิชย์ - งานสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวางแผนและงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันไฟระวังและแจ้งเตือนภัย - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานนิติกรรมสัญญา - งานวินัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันไฟระวังและแจ้งเตือนภัย - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำบัญชี-ตรวจสอบบัญชี - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ จัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี - งานตรวจสอบ - งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำบัญชี-ตรวจสอบบัญชี - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ จัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี - งานตรวจสอบ - งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานประมาณราคา - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้ ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานประมาณราคา - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ อำนวยการ ระดับต้น) ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ (๓) เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากันในแต่ละสายงาน ดังตาราง

๑. สำนักปลัด
สรุปปริมาณงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อครั้ง/ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	งานบริหารทั่วไป				
	- งานธุรการ	๒๐	๖,๒๐๐	๑๒๔,๐๐๐	๑.๕๐
	- งานเลขานุการ	๑๒๐	๖๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานกิจการสภา	๕๑๐	๘	๔,๐๘๐	๐.๐๕
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๓๖๐	๓	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	- งานกิจการพาณิชย์	๖๐	๑๗	๑,๐๒๐	๐.๐๑
	- งานสนับสนุนและประชาสัมพันธ์	๑๐	๕๐	๕๐๐	๐.๐๑
	- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๘๐	๕	๙๐๐	๐.๐๑
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๑,๕๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๕.๔๓
	รวม	๑,๕๖๐	๗,๘๔๓	๕๘๘,๗๘๐	๗.๑๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
	- งานวางแผนและงบประมาณ	๑๒,๐๐๐	๔	๔๘,๐๐๐	๐.๕๗
	- งานวิจัยและประเมินผล	-	-	-	-
	- งานนโยบายและแผน	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานงบประมาณและพัฒนารายได้	๒๑,๖๐๐	๓	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	๑,๘๐๐	๑	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานตรวจติดตามและประเมินผล	๒,๕๒๐	๑	๒,๕๒๐	๐.๐๓
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	รวม	๕๓,๐๔๐	๖๔	๑๕๐,๙๖๐	๑.๘๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อครั้ง/ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	งานนิติการ				
	งานกฎหมายและคดี	๑,๐๘๐	๕	๕,๔๐๐	๐.๐๖
	งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง	-	-	-	-
	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๙,๐๐๐	๑๘	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	งานนิติกรรมสัญญา	๑,๐๘๐	๖	๖,๔๘๐	๐.๐๘
	งานวินัย	-	-	-	-
	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๗๒๐	๘๐	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙
	รวม	๑๑,๘๘๐	๑๐๙	๙๖,๔๘๐	๑.๑๖
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	งานอำนวยความสะดวก	๑๖,๒๐๐	๑	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	งานป้องกันเฝ้าระวังและแจ้งเตือนภัย	๖๐	๓๖๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย	๔๒๐	๕๐	๒๑,๐๐๐	๐.๒๕
	งานอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
	รวม	๑๗,๐๔๐	๙๑๑	๑๔๘,๘๐๐	๑.๗๙
	งานสวัสดิการสังคม				
	- งานสังคมสงเคราะห์	๒๐	๖,๕๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑.๕๗
	- งานพัฒนาชุมชน	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	งานกิจการสตรีและคนชรา	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๓๖๐	๑๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	รวม	๑,๒๒๐	๖,๘๐๐	๑๗๖,๘๐๐	๒.๑๒
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม				
	- งานบริหารงานทั่วไป	๑,๓๗๐	๖๕	๘๙,๐๕๐	๑.๐๘
	- งานบริหารการศึกษา	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๓,๘๙๒	๑,๔๐๑,๑๒๐	๑๖.๙๒

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อครั้ง/ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	- งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	๓๖๐	๕	๑,๘๐๐	๐.๐๕
	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒
	- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
	รวม	๓,๒๓๐	๔๐๔๕	๑,๕๑๕,๖๑๐	๑๘.๓๔
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๖๐	๑,๖๘๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒
	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานรักษาความสะอาด	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๓
	- งานป้องกันและควบคุมโรค	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานบริการสาธารณสุข	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานหลักประกันสุขภาพ	๓,๖๐๐	๘	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	รวม	๑๕,๐๖๐	๑,๙๕๑	๒๐๖,๔๐๐	๒.๔๙
	งานส่งเสริมการเกษตร				
	- งานส่งเสริมการเกษตร	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานป้องกันโรคพืชและสัตว์	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๑
	รวม	๑๐,๙๒๐	๘	๑๑,๔๐๐	๐.๑๓
	งานการเจ้าหน้าที่				
	- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๗๒๐	๕	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง	๗๒๐	๓	๒,๑๖๐	๐.๐๓
	- งานสรรหาและเลือกสรร	๕,๔๐๐	๘	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานบุคลากรทางการศึกษา	๑,๐๘๐	๑	๑,๐๘๐	๐.๐๒
	- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	๑,๘๐๐	๕	๙,๐๐๐	๐.๑๑
	- งานสิทธิและสวัสดิการ	๑๒๐	๓	๓๖๐	๐.๐๐
	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๗๒๐	๑๕	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
รวม	๑๐๘๖๐	๑๙๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
รวมอัตรากำลังของสำนักปลัดทั้งสิ้น				๓๖.๓๔

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๑. สำนักปลัด

ตามโครงสร้างเดิม สำนักปลัด มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของงานด้านบริหารทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติกร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตร และงานการเจ้าหน้าที่ สรุปได้ว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยรายละเอียดตำแหน่งดังนี้

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๔. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๖. นิติกร (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๙. ครู | จำนวน ๒ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๑๐. ครูผู้ช่วย | จำนวน ๓ อัตรา (อัตรารว่างเดิม) |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| ๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
|-----------------------|---------------------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๒ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๑๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๑๖. ตกแต่งสวน (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม) |

๑๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๑๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน ๔ อัตรา (อัตราเดิม)

๑๙. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๐. คนงาน

จำนวน ๘ อัตรา (อัตราเดิม/
ว่างเดิม ๒ อัตรา ขอยุบ)

๒๑. คนงานประจำรถขยะ

จำนวน ๒ อัตรา (อัตราเดิม)

๒๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๒. กองคลังสถิติปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๒	๓	๔	๕	๖
๑. งานการเงินและบัญชี				
งานการเงินและบัญชี	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
งานการจ่ายเงิน การรับเงิน	๖๐	๗๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท	๖๐	๗๐๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๗๐๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
งานการจัดทำบัญชี-ตรวจสอบบัญชี	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน	๖๐	๑๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย	๖๐	๑๒	๗๒๐	๐.๐๑
งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน	๖๐	๗๐๐	๔๒,๐๐๐	๐.
งานแสดงฐานะทางการเงิน	๑๐,๘๐๐	๑	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี	๓๖๐	๑๓	๔,๖๘๐	๐.๐๖
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๕	๑๕๐	๓,๗๕๐	๐.๐๕
รวม	๒๒,๕๒๕	๓,๒๐๗	๒๔๔,๙๕๐	๒.๙๗
งานพัฒนารายได้				
งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒๐	๑,๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
รวม	๔๒๐	๑๙๒๐	๗๙,๒๐๐	๐.๙๖

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ
๒	๓	๔	๕	๖
งานพัสดุและทรัพย์สิน				
งานทะเบียนทรัพย์สิน	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
งานพัสดุ จัดซื้อ จัดจ้าง	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๘
งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๒๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
รวม	๘๖๐	๙๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑.๙๖
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				
- งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ	๔๓,๒๐๐	๑	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
- งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี	๗,๒๐๐	๑	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานตรวจสอบ	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
- งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่ เกี่ยวกับแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑,๐๘๐	๑	๑,๐๘๐	๐.๐๑
- งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและ เอกสารข้อมูลต่าง ๆ	๓๖๐	๒๕๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวมปริมาณงาน	๕๒,๓๒๐	๔๕๓	๒๐๑,๔๘๐	๒.๔๒
รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น				๘.๓๑

ตามโครงสร้างเดิมกองคลังมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ งานด้านจัดเก็บภาษี งานด้านจัดเก็บค่าน้ำประปา ค่าใบอนุญาตต่างๆ ค่าเก็บขยะมูลฝอยที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และงานด้านบัญชีระบบ e-laas เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว ซึ่งข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่างเดิม) ได้สรรหาโดยการรับโอน แต่ยังไม่มีความประสงค์มาดำรงตำแหน่ง ประกอบกับงานพัฒนารายได้ มีการจัดเก็บรายได้ในงานด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และขอยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ที่ว่างเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีรายละเอียดตำแหน่งดังนี้

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราว่างเดิม)
๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา	(กำหนดเพิ่ม)
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา	(ว่างเดิม / ขอยุบตำแหน่ง)

ลูกจ้างประจำ

๖. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)
-------------------------------	---------------	-------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)

๓. กองช่าง

สถิติปริมาณงาน

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	งานแบบแผนและก่อสร้าง				
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒๑,๖๐๐	๑๕	๓๒๔,๐๐๐	๓.๙๑
	งานประมาณราคา	๑,๘๐๐	๑๕	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ	๑,๐๘๐	๑๕	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๑,๐๘๐	๑	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	รวม	๒๕,๙๒๐	๗๖	๓๗๙,๐๘๐	๔.๕๘
	งานควบคุมอาคาร				
	งานประเมินราคา	-	-	-	-
	งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	งานออกแบบ	-	-	-	-
	งานวิศวกรรม	-	-	-	-
	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๑๖๐	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙
	รวม	๗๒๐	๑๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	งานสาธารณูปโภค				
	งานกิจการประปา	๓๖๐	๔๘๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๙
	งานไฟฟ้าสาธารณะ	-	-	-	-
	งานระบายน้ำ	-	-	-	-
	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	รวม	๗๒๐	๕๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๘
	งานผังเมือง				
	งานสำรวจและแผนที่	-	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานปรับปรุงภูมิทัศน์	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-
	รวม	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
รวมอัตรากำลังของกองช่างทั้งสิ้น					๗.๖๓

ตามโครงสร้างเดิมกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ซึ่งปัจจุบันกองช่างมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานสาธารณูปโภคต่างๆ งานระบบประปา งานไฟฟ้า งานควบคุมอาคาร การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ขออนุญาตขุดดินถมดิน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีรายละเอียดตำแหน่งดังนี้

กองช่าง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๖. พนักงานผลิตน้ำประปา

จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)

๗. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

จำนวน ๓ อัตรา (อัตราเดิม/

ว่างเดิม ๑ อัตรา ขอยุบ)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บริหารท้องถิ่น/กลาง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อำนวยการท้องถิ่น/ ต้น
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ตำแหน่งเพิ่ม “สรรหาได้ต่อเมื่อรับ จัดสรรอัตรากำลัง และงบประมาณจาก กรมส่งเสริมฯ”
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสธ.)
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ตอแตงสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๘	๖	๖	๖	-๒	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา/ ขอยุบ ๒ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างเดิม “ขอยุบตำแหน่ง”
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อำนวยการท้องถิ่น/ ต้น
นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา/ ขอยุบ ๑ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		-	-	ปฏิบัติการ
รวม	๕๓	๕๒	๕๒	๕๒	+๓/-๔	-	-	

๗. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)						ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๖๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	(๔๗๓๘๐)			
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																						
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๘๐	๑๓,๘๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)			
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม *หากได้มีรับจัดสรรทรัพยากรแล้ว และงบประมาณจากกรมส่งเสริมฯ			
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	(๓๘๕๒๐)			
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)			
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๖,๑๒๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๗๔๘๐)			
๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	(๑๗๔๘๐)			
๘	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘๕๒๐)			
๙	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘๔๓๐)			
๑๐	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-							รับเงินจัดสรร			
๑๑	ครู		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-							รับเงินจัดสรร			
๑๒	ครูผู้ช่วย		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-							ว่างเดิม			
๑๓	ครูผู้ช่วย		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-							รับเงินจัดสรร			
๑๔	ครูผู้ช่วย		๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-							(ขอบัญชี กสค.)			
	ลูกจ้างประจำ																						
๑๕	เจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๒๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙๔๑๐)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๐,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๔๘๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	(๑๕๙๐๐)			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๙,๕๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๐๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๐,๙๒๐	(๑๔๑๓๐)			
๑๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๕๖,๒๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๗๗,๐๔๐	๑๘๕,๓๒๐	๑๙๓,๐๒๐	(๑๓๐๒๐)			
																				จ่ายจากเงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ (เงินเดือน ๒๒,๔๒๐)			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๒๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๔๐๐)			
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)			
๒๑	ตกแต่งสวน (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๒๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๔๐๐)			
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๗,๗๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๕๔,๙๒๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๙,๑๒๐	(๑๔๘๑๐)			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๓๙,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๔๕,๑๒๐	๕๑,๔๕๐	๕๔,๐๘๐	จ้างจากเงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ (เงินเดือน ๓๖,๖๕๐)	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๒๘,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔,๕๖๐	๔๐,๕๖๐	๔๖,๘๐๐	จ้างจากเงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ (เงินเดือน ๓๖,๔๐๐)	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๒๘,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔,๕๖๐	๔๐,๕๖๐	๔๖,๘๐๐	จ้างจากเงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ (เงินเดือน ๓๖,๔๐๐)	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๖,๒๐๐	๒๑,๓๖๐	๒๖,๗๖๐	จ้างจากเงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ (เงินเดือน ๓๑,๘๐๐)	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๓,๔๔๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	จ้างจากเงินอุดหนุน ๙,๔๐๐ (เงินเดือน ๓๐,๓๐๐)	
	พนักงานล้างทั่วไป																					
๒๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๒๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๓๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๓๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๓๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๓๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๓๔	คนงานประจำรถขยะ		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)	
๓๕	คนงานประจำรถขยะ		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)	
	กองคลัง (๑๔)																					
๓๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)	
๓๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๒๒๐	(๓๐๒๒๐)	
๓๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๒๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕๕๘๐)	
๔๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑				๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
	ลูกจ้างประจำ																					
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๕๖,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐๑๐๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๘,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๑๒,๖๔๐	(๑๕๕๘๐)	

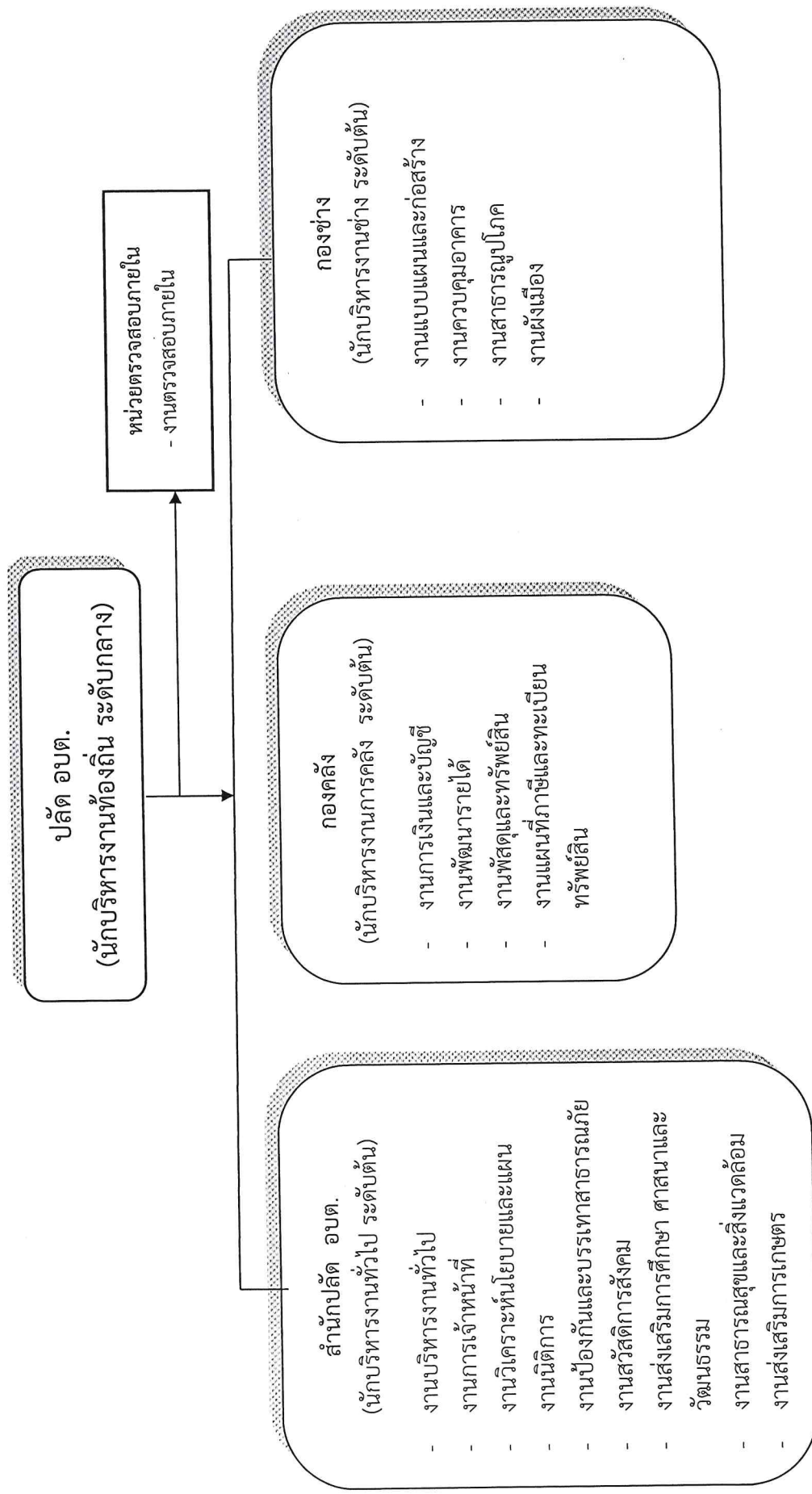
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖,๕๗๒.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒๐	๑,๗๒

หมายเหตุ

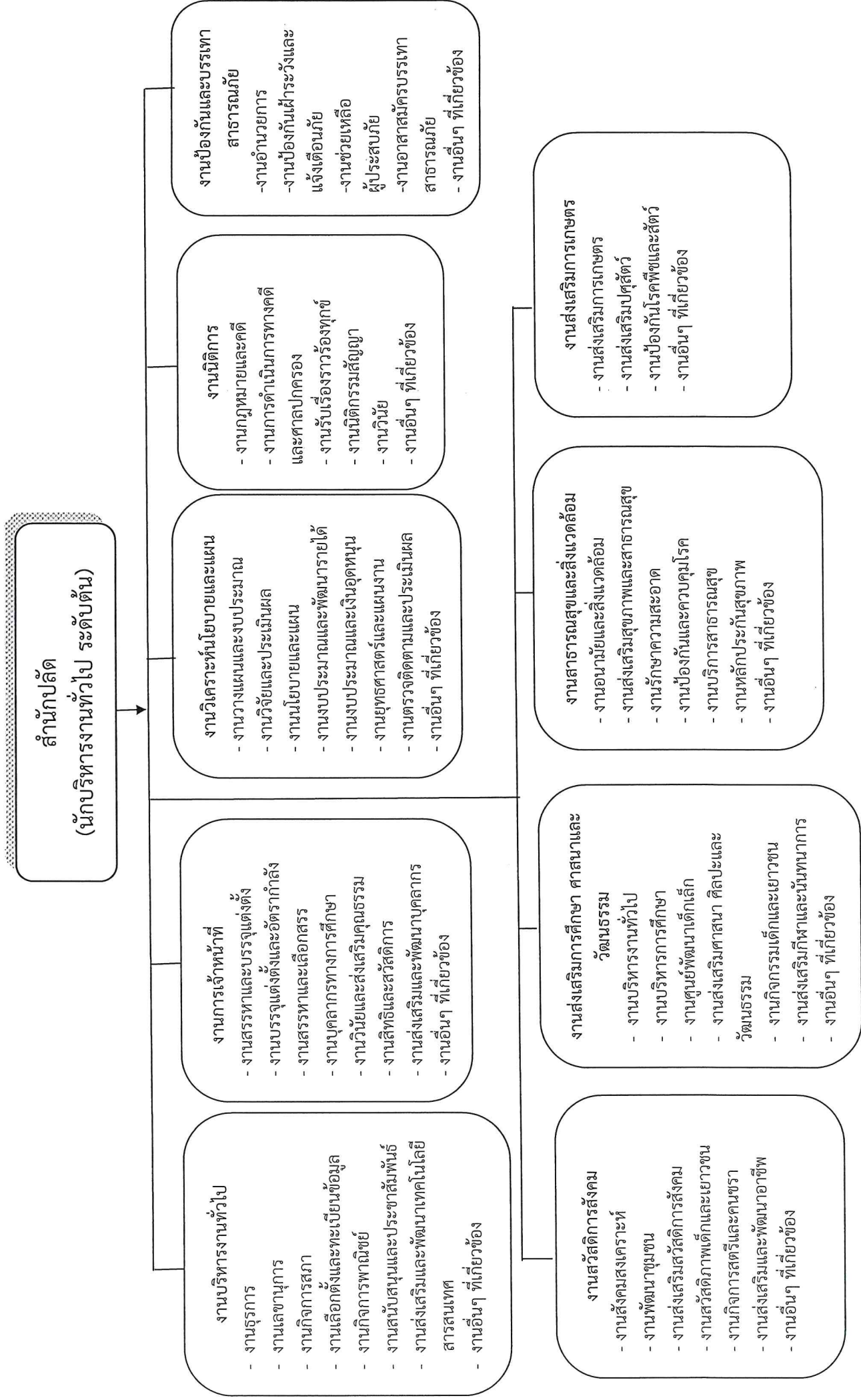
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท = (๓๑,๐๐๐,๐๐๐*๕%) + ๓๑,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๒,๕๕๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๔,๑๓๗,๕๐๐ บาท = (๓๒,๕๕๐,๐๐๐*๕%) + ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ = ๓๔,๑๓๗,๕๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๕,๘๘๖,๓๗๕ บาท = (๓๔,๑๓๗,๕๐๐*๕%) + ๓๔,๑๓๗,๕๐๐ = ๓๕,๘๘๖,๓๗๕

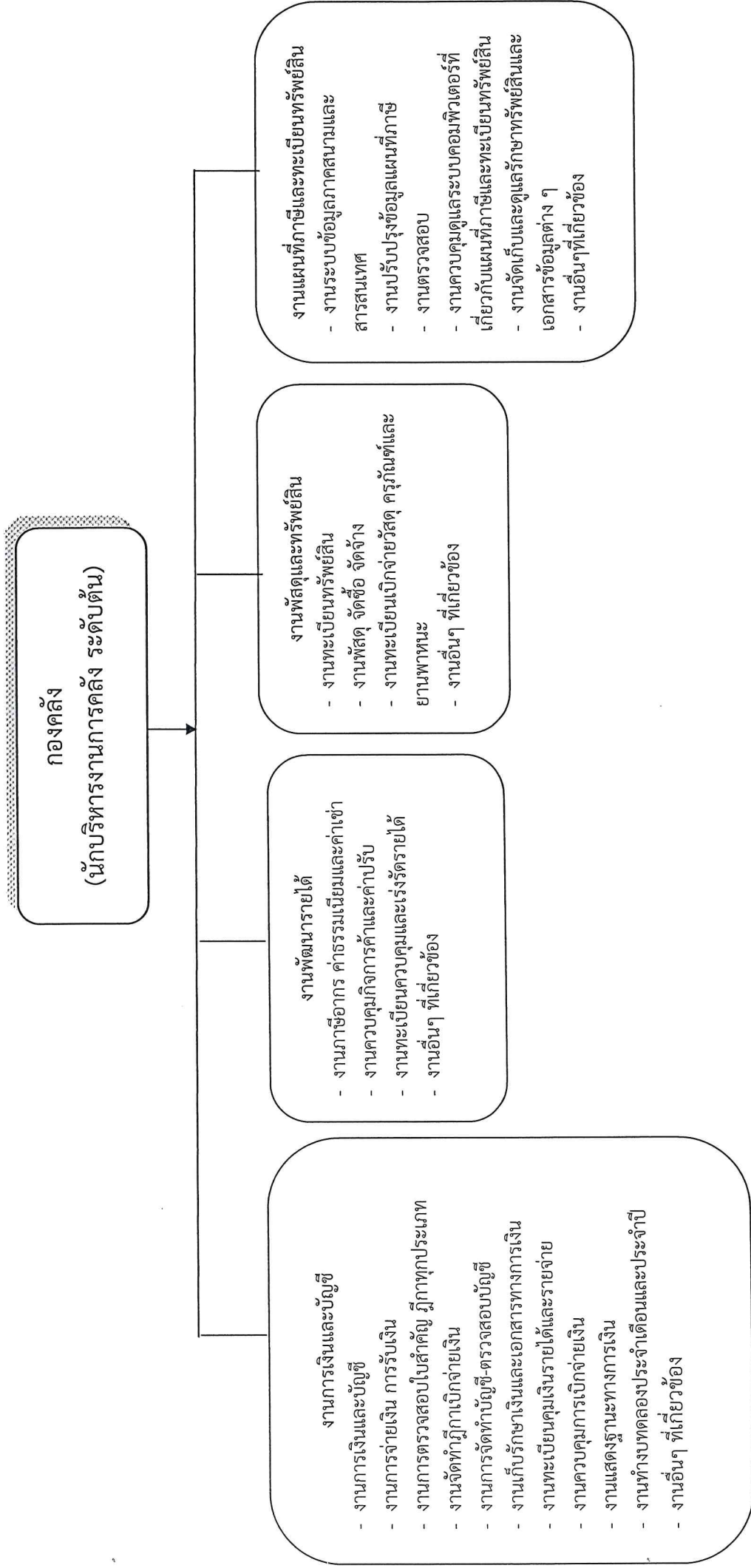
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙

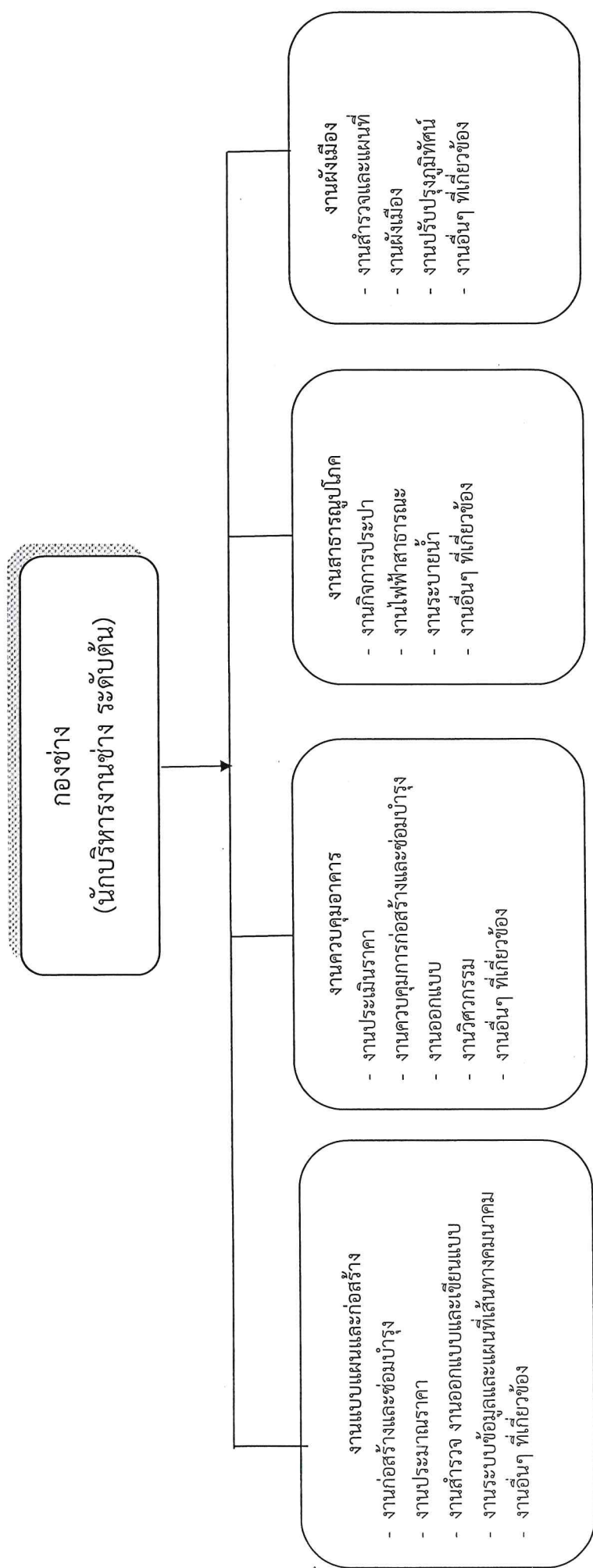
โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

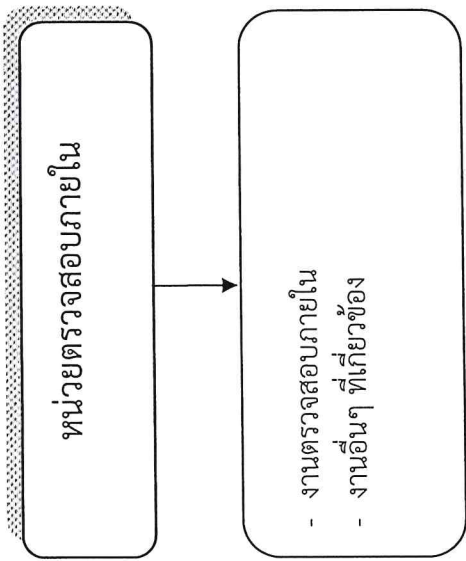


๑๐.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ๔ ส่วน

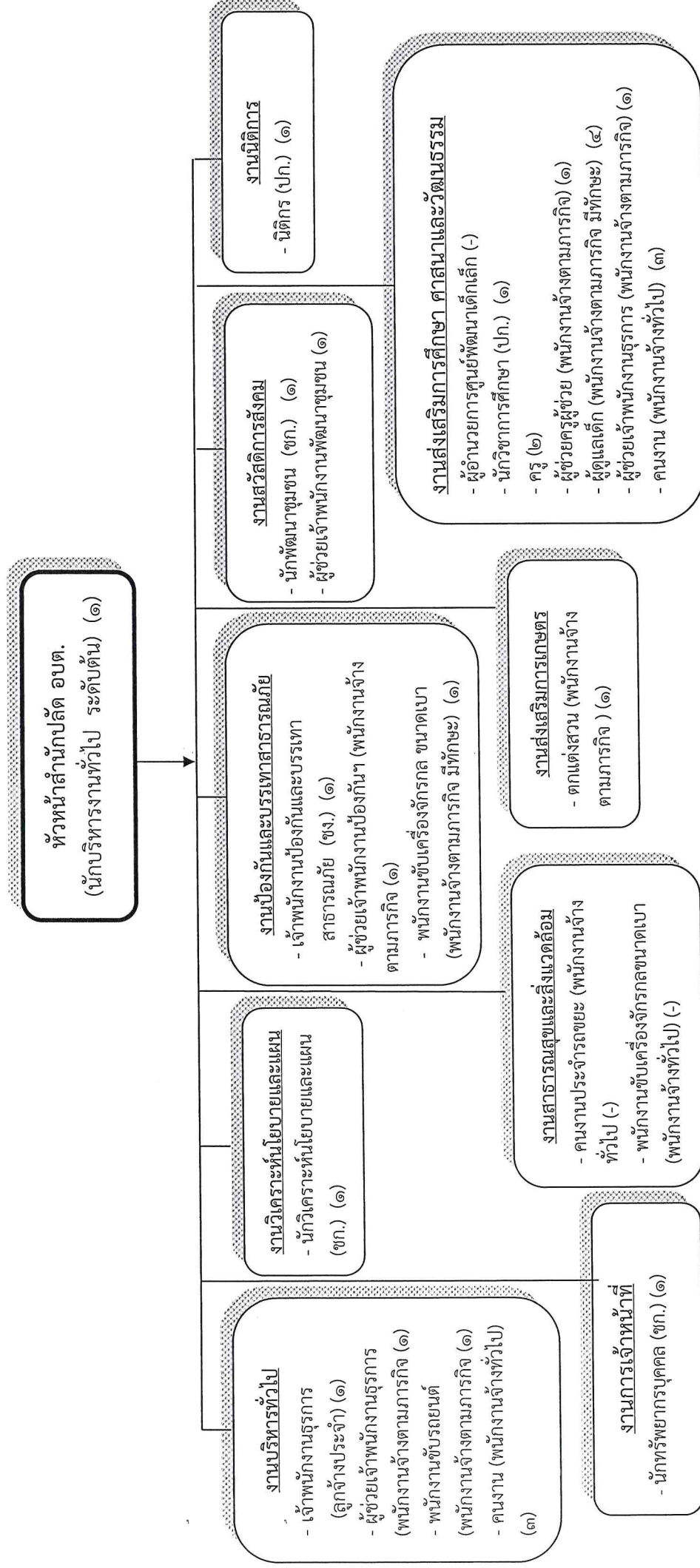






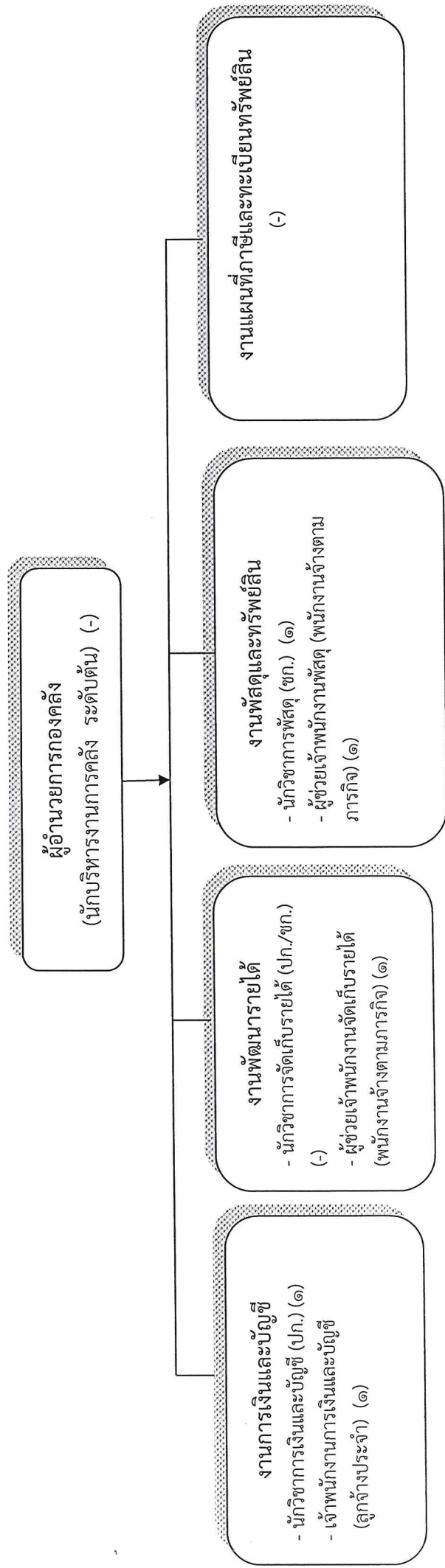


๑๐.๒ โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ



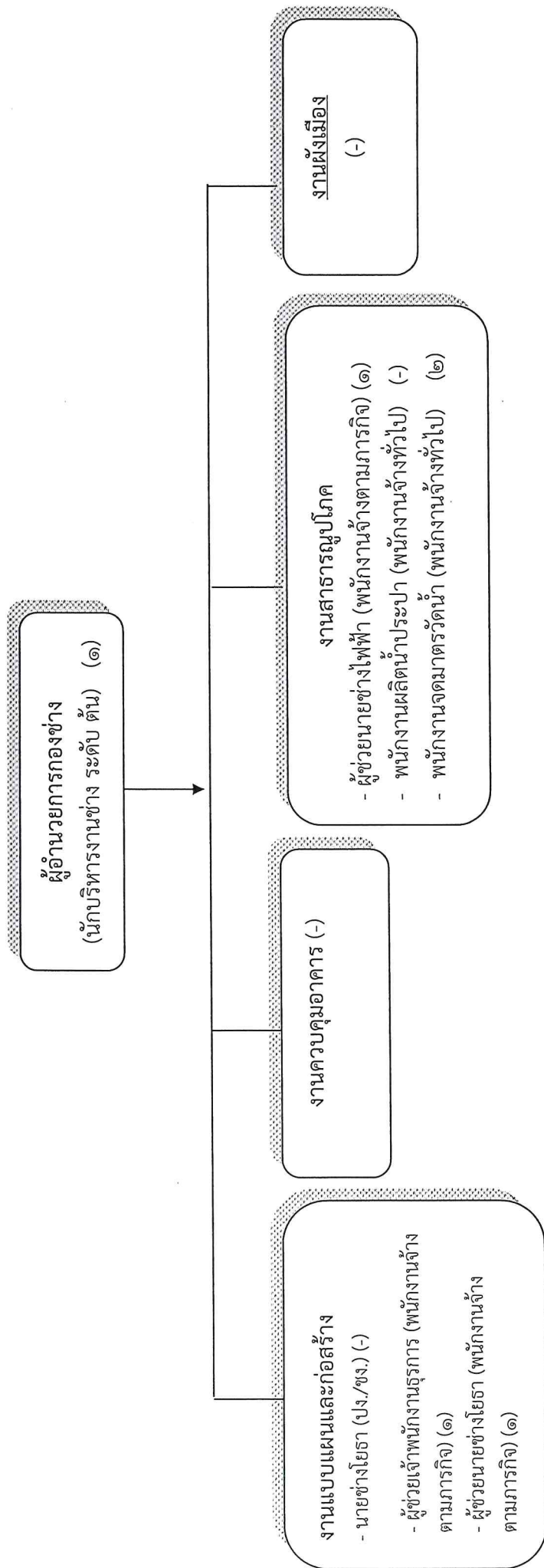
ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	๑	๓	๒	๑	-	๒	๑	๑๒	๖

โครงสร้างองค์กร

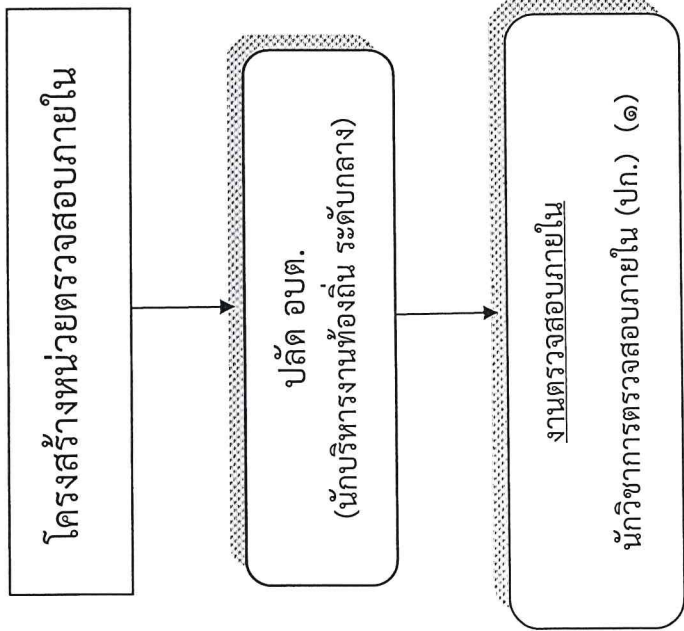


ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	๓	๒



ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งแหล่งข้อมูลและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวบุญเรือง กล่อมจิตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
๒	น.ส.นิพนธ์ กล่อมวัง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๐,๔๘๐
๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	น.ส.สมภารณ์ ตั้งสะท้อน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๔๐
๕	น.ส.สุภาพ กรุดนาค	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๔๗,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๗,๗๒๐
๖	นางอัญชลี มาเกิด	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๒๘,๗๒๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๒๐
๗	นางสาวอนุชนา จันทรัตน์	บัญชีบัณฑิต (สาขาวิชาการบัญชี)	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๒๘,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๘,๕๖๐
๘	นายอังกูร เรือนใหม่	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๙	จำเอกกิตติวัฒน์ หอยแดง	ประกาศนียบัตรหลัก สุตหรักเรียนจำ (ปวท.)	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๑๐	น.ส.พุดชา หงษา	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	คศ.๒	๓๒๘,๐๔๐ (๒๗,๔๒๐x๑๒)	-	-	รับเงินจัดสรร ๓๒๘,๐๔๐
๑๑	นางสาวอัญชลี บัวคลี่	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๒๘๓,๔๘๐ (๒๓,๖๒๐x๑๒)	-	-	รับเงินจัดสรร ๒๘๓,๔๘๐
๑๒	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๐	-	-	รับเงินจัดสรร
๑๔	ว่าง	-	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๐	-	-	ขอใช้บัญชีกส.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นางพัชรี ทุมมอ่วม	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๒๓๒,๘๒๐ (๑๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๘๒๐
๑๖	น.ส.มณฑา อินทร์มี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๙๐,๘๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๘๐๐
๑๗	นางสาวสุชาดา อีเงิน	ปวส.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๕๖๐
๑๘	น.ส.กมลทิพย์ ชุ่มจิต	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๒๖๙,๐๔๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน (๙,๕๐๐)
๑๙	นายธีรพันธ์ ภิรมย์ธีรโชติ	ปวช.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๐	น.ส.ณัฐดา ภูวโศกาวรา	ปวส.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.วราภรณ์ ยอญธร	ป.๖	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๒	นายภาณุวัฒน์ บัวคลี	ม.๖	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๗๗,๕๒๐ (๑๔,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๕๒๐
๒๓	นางสาวปาริฉัตร หนองเข้	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน (๙,๕๐๐)
๒๔	นางบุญนุช มีทรัพย์	ม.๖	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน (๙,๕๐๐)
๒๕	น.ส.วรรณนิศา เม่งเขียน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๐๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน (๙,๕๐๐)
๒๖	นางชนันจิตต์ จันทร์กลัด	ปวส.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๒๓,๘๖๐ (๑๐,๓๓๐x๑๒)	-	-	รับเงินอุดหนุน (๙,๕๐๐)
๒๗	นายชาติรี ลมพพรทรัพย์	ปวส.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๐,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๘,๒๘๐
๒๘	นายอำนาจ เวียนงาม	ป.๖	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายบรรหาร งามทอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๐	น.ส.งัทธ์ระภา บุญเกษม	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๑	น.ส.ทัศนีย์ เจริญแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๒	น.ส.จิราภรณ์ แสงอร่าม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๓	นายอินเฑวีย์ เอี่ยมสะอาด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๔	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๔,๐๐๐
๓๕	ว่าง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๔,๐๐๐
๓๖	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม ๑๐๔,๐๐๐
๓๗	ว่าง	-	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	ผู้ช่วยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	ผู้ช่วยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๘	นางบุญธิสา บุญพงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓๙	นางสาวพรพรรณ สว่างศรี	บัญชีบัณฑิต	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๘๐
๔๐	-	-	-	-	-	๓๔-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๓๕๕,๓๒๐
๔๑	น.ส.สายชล นกเทศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๔๒	น.ส.วันทนา จันทร์สง่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			๑๘๘,๘๘๐ (๑๕,๗๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๘๘๐
๔๓	น.ส.จิราภรณ์ มีศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
				กองช่าง			กองช่าง					
๔๔	นายจิระวัชร เบญจพงศ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔๕	-	-	-	-	-	๓๘-๓๐-๕๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒๘๗,๙๐๐
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)					
๔๖	น.ส.ราตรี พูลมนตรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๒๘๐ (๑๓,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๒๘๐
๔๗	นายสุริยา ทองอยู่	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๕๖๐
๔๘	นายบุญประสิทธิ์ ผาดศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๔,๘๘๐ (๑๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๘๘๐
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๙	ว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๐	นายธีระยุทธ หวังชูเชื้อ	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายมนัสวี บุญพิมพ์	ม.๓	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
				หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน					
๕๒	นางสาวเพลิน ตรีเพชรศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ตามแนวทางข้างต้นนั้น จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ตลอดจนลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐบาลอันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้จัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชนและต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และองค์รัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - ๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
 - ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
 - ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้องพรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในการถือการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการสภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่งานปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักษาศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศธิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่สมควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่ นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดย ยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม



