

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages” การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ได้รับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์การ การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่

โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของ บุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับ กระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับ เกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรใน แต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของ บุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการ กำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนผลการ ปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์ สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวน เท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการ บริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วย ทรายเหนือ

๒.๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยทรายเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือที่มีความจำเป็นเร่งด่วน 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 ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

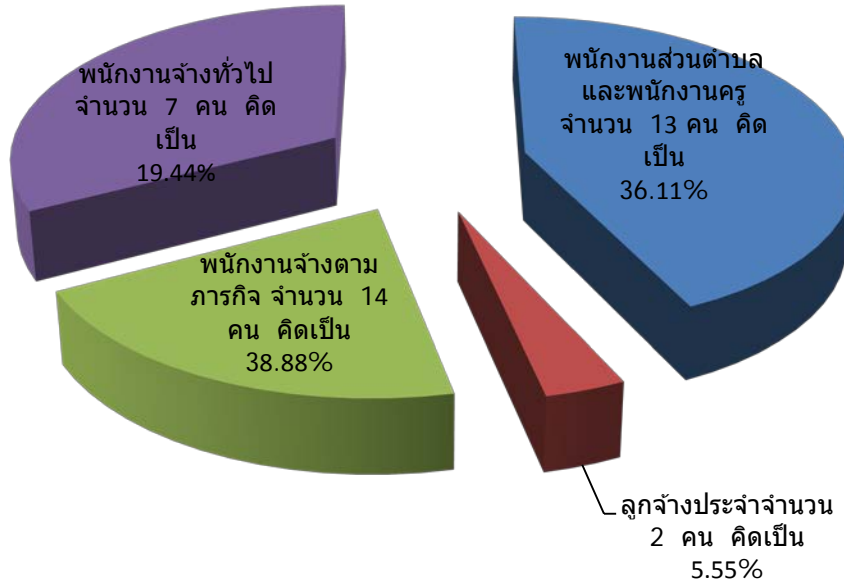
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง 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 พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

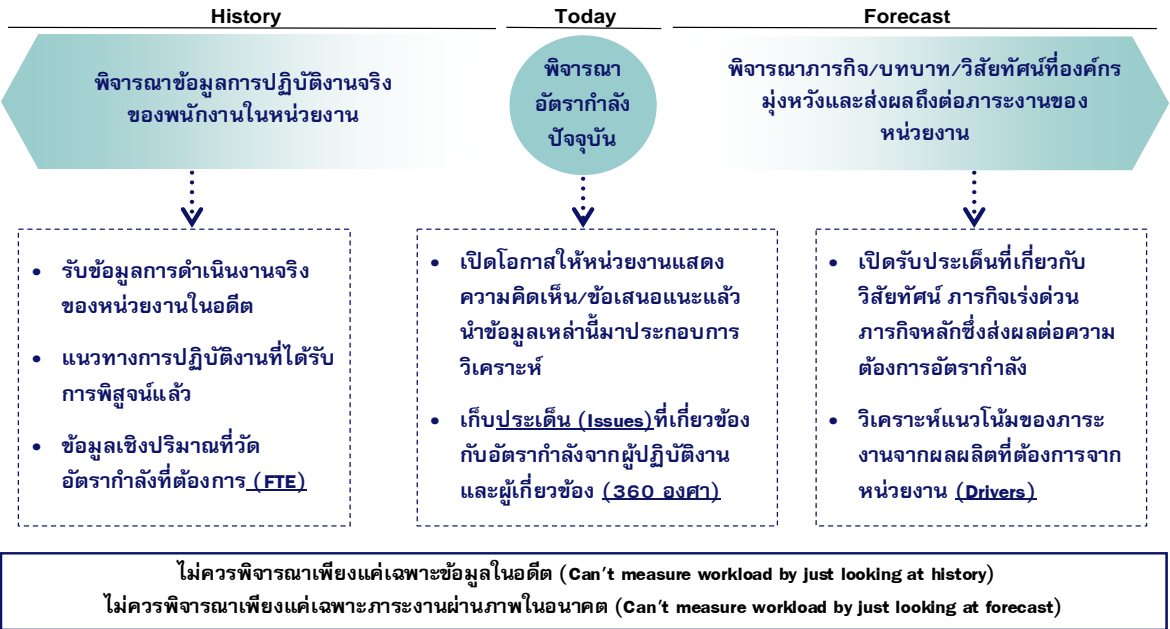
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ 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 โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่

ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ 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 $230 \times 6 = 1,380$ 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

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (การตรวจประเมิน LPA)

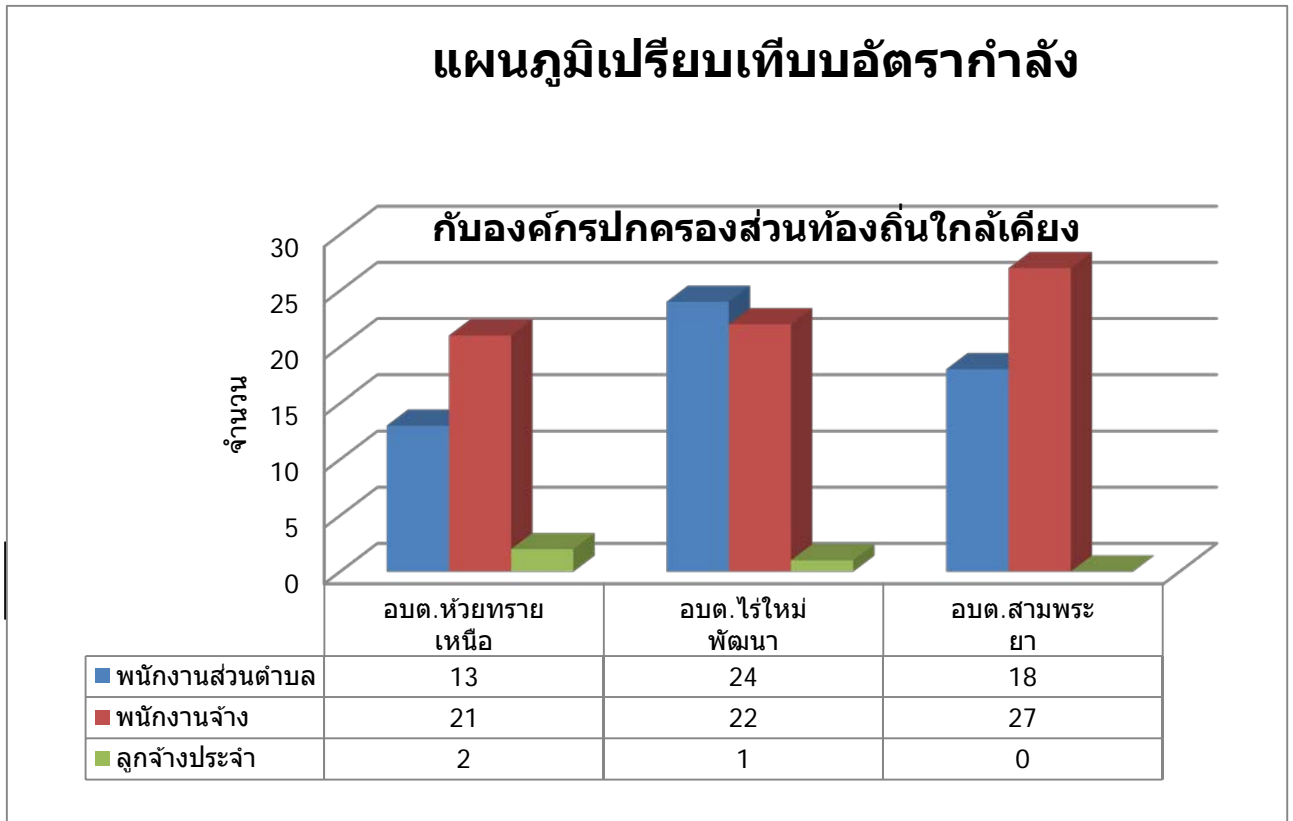
กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ รองนายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา และองค์การบริหารส่วนตำบลสามพระยา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลไร่ใหม่พัฒนา และ องค์การบริหารส่วนตำบลสามพระยา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา 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 โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลัง

ใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับนับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งจับญวน ตำบลห้วยทรายเหนือ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อยู่ห่างจากอำเภอชะอำ 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 บ้านทุ่งเคล็ด	หมู่ที่ ๔ บ้านบ่อหลวง
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองขาม	หมู่ที่ ๖ บ้านพุทพาย
หมู่ที่ ๗ บ้านไร่ดินทอง	

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลเขาใหญ่
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลไร่ใหม่พัฒนา
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลสามพระยา
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลเขากระปุก

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงเชิงเขา ดินเป็นดินร่วนปนทราย

ลักษณะภูมิอากาศ

ในฤดูหนาวไม่หนาวจัด ฤดูร้อนไม่ร้อนจัด เพราะมีลมทะเลพัดผ่าน

สภาพดิน

เป็นดินจืดหน้าดินถูกชะล้าง

ลักษณะของไม้และป่าไม้

เป็นป่าเบญจพรรณมีลักษณะเป็นป่าโปร่ง มีพรรณไม้ ได้แก่ มะค่า แดง ประดู่ ชิงชัน ไม้ เป็นต้น

ข้อมูลจำนวนครัวเรือน / ประชากรแยกตามเพศ

หมู่	ปี ๒๕๖๓			
	ครัวเรือน	ประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	๒๐๑	๓๐๔	๓๑๖	๖๒๐
๒	๑๓๑	๒๐๐	๒๔๐	๔๔๐
๓	๑๗๕	๒๗๒	๒๗๕	๕๔๗
๔	๑๕๑	๒๔๖	๒๕๕	๕๐๑
๕	๒๓๑	๓๖๘	๓๓๕	๖๙๓
๖	๓๙๑	๔๖๙	๔๗๙	๙๔๘
๗	๑๖๐	๒๕๐	๒๖๔	๕๑๔
รวม	๑,๔๔๐	๒,๐๙๙	๒,๑๖๔	๔,๒๖๓

จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

บุคลากร	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
คณะผู้บริหารท้องถิ่น	๔ คน	๔ คน
สมาชิกสภาท้องถิ่น	๑๔ คน	๑๓ คน
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๓ คน	๓๖ คน
รวม	๕๑ คน	๕๓ คน

ระดับการศึกษาของบุคลากร (ผู้บริหาร,สมาชิกสภาฯ,ข้าราชการ,พนักงานจ้าง)

การศึกษา	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
ระดับประถมศึกษา	๗ คน	๗ คน
ระดับมัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	๑๙ คน	๑๙ คน
ระดับปริญญาตรี	๒๑ คน	๒๓ คน
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	๔ คน	๔ คน
รวม	๕๑ คน	๕๓ คน

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (แยกตามส่วนราชการ)

บุคลากร	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
สำนักงานปลัด	๒๔ คน	๒๕ คน
กองคลัง	๕ คน	๖ คน
กองช่าง	๕ คน	๕ คน
รวม	๓๔ คน	๓๖ คน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
๑. ด้านแหล่งน้ำ	๑. แหล่งน้ำตื้นเขินกักเก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับ อุปโภค-บริโภคตลอดทั้งปี ๒. ไม่มีน้ำไหลลงตามแหล่งน้ำที่มีอยู่ ๓. บางพื้นที่ขุดเจาะน้ำใต้ดินแล้วไม่มีน้ำ ๔. น้ำไม่เพียงพอในการทำการเกษตร	๑. ขุดลอกสระน้ำ ๒. ทำทางระบายลงสระน้ำ ๓. สำรวจแหล่งขุดเจาะบ่อบาดาล ๔. ขุดเจาะบ่อบาดาล
๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. ขาดบุคลากรด้านการจัดการศึกษา (นักวิชาการศึกษา) ๒. ขาดการอนุรักษ์ สืบทอดทางวัฒนธรรม และ รวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นมรดกทาง วัฒนธรรมและแหล่งความรู้สืบไป ๓. เด็กในพื้นที่ออกไปศึกษาในเมือง	๑. ประกาศรับโอนย้ายนักวิชาการ ศึกษา
๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ถนนชำรุดบ่อยครั้งเนื่องจากรถบรรทุกหนัก เกินมาตรฐาน ๒. การจัดระบบผังพื้นที่ตำบลยังไม่ชัดเจน ๓. บางหมู่บ้านขาดแหล่งน้ำและน้ำไม่เพียงพอ ทำให้น้ำในการทำประปาไม่เพียงพอ ๔. การบริหารกิจการงานประปายังไม่มี ประสิทธิภาพ	๑. แจ้งเบาะแสรถบรรทุกหนัก เกินมาตรฐานให้ขนส่งจังหวัด ๒. เร่งทำผังเมืองตำบลให้เสร็จ ๓. ขุดเจาะบ่อบาดาล ๔. ส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงาน ประปาดูงานที่ อปท. อื่นที่บริหาร จัดการเรื่องประปาดี
๔. ด้านเศรษฐกิจ	๑. เกษตรกรขาดการบำรุงดิน ๒. เกษตรกรขายที่ดินมากขึ้นทำให้ขาดที่ดินทำ มาหากิน ๓. ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ๔. ผลผลิตทางการเกษตรไม่ได้คุณภาพ	๑. ให้ความรู้เกษตรกรเรื่องดิน
๕. ด้านสังคม	๑. เยาวชนในพื้นที่ติดยาเสพติด ๒. มีการปล้นจี้ในพื้นที่ ๓. ประชาชนขาดความสามัคคี	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของยา เสพติดให้ประชาชนรับทราบ ๒. ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV
๖. ด้านสาธารณสุข	๑. การให้บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานยังไม่ ทั่วถึงตลอดจนขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ในการให้บริการ ๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจ ในการป้องกันเกี่ยวกับโรคติดต่อ	๑. ให้ความรู้กับประชาชนเรื่อง โรคติดต่อ

ปัญหา	สภาพปัญหา	แนวทางแก้ไขปัญหา
๗. ด้าน การเมือง การบริหาร	๑.การมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบประชาธิปไตย ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและขาดความรู้ความเข้าใจใน เรื่องระบบประชาธิปไตย ๒.งบประมาณงบลงทุนเพื่อพัฒนาตำบลมีน้อย งบประมาณส่วนใหญ่เป็นค่าใช้จ่ายประจำ ๓.ประชาชนขาดความเข้าใจและขาดความร่วมมือในการประชุมประชาคมเสนอโครงการ เพื่อพัฒนาตำบล	๑.ให้ความรู้กับประชาชนเรื่อง ประโยชน์ของการเข้าร่วม ประชาคมในการทำแผนพัฒนา ตำบล
๘.ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความเอาใจใส่และตระหนักถึงปัญหาสิ่งแวดล้อม ๒.ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการรัก และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมในตำบล	๑.ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และปัญหาสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ยังได้เน้นให้คนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้ง เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลักษณะที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง

ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- (๖) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๔) 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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา ๖๘ (๑๑)
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์สภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT ANALYSIS) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่

การวิเคราะห์ด้วยระบบ SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่จัดว่าเป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนของพื้นที่ อีกทั้งได้ประเมินปัจจัยภายนอกที่สะท้อนถึงโอกาสในการพัฒนา และประเด็นที่จัดว่าเป็นภัยคุกคาม หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น เพื่อวิเคราะห์ทิศทางการพัฒนาในท้องถิ่นและองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญภายใต้หัวข้อต่างๆ ได้ ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. อบต.มีความพร้อมทางด้านการให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชน ๒. มีกฎหมาย ระเบียบ ที่ถือปฏิบัติเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. พื้นที่ตำบลห้วยทรายเหนือมีโรงเรียนตั้งแต่ระดับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กถึงระดับมัธยมศึกษา และอยู่ ใกล้ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนหลาย แห่ง ๔. เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ เสนอปัญหาและความต้องการในการพัฒนา ท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบติดตามการ ดำเนินงานของ อบต. ๕. พื้นที่ตำบลห้วยทรายเหนือเป็นเส้นทางผ่านไป โครงการพระราชดำริ เส้นทางผ่านไปอำเภอชะอำ และอำเภอหัวหิน และอยู่ใกล้สถานที่ท่องเที่ยว อื่นๆ ส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจมีแนวโน้มที่ดีขึ้น	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือมี งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่นใน ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้าน คุณภาพชีวิต ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ๒. มีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ๑๘๘.๘๘ ตารางกิโลเมตร ทำให้การบริการด้านสาธารณะ แก่ประชาชน ยังไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและ ทั่วถึง ๓. บุคลากรของ อบต.บางส่วนยังขาดความรู้ ความ เข้าใจในด้านทักษะความชำนาญ กฎหมาย ระเบียบ ในขณะที่ภารกิจปฏิบัติงานและ การถ่ายโอนเพิ่มขึ้น ๔. เป็นพื้นที่ราบเชิงเขา ฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอต่อ การอุปโภค-บริโภค และการเกษตร ๕. กฎหมาย / ระเบียบ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงานตามภารกิจและเจตนารมณ์อันดีของ ท้องถิ่น

โอกาส	อุปสรรค
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น</p> <p>๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข ภูมิภาค และ สาธารณูปการ เป็นต้น</p> <p>๓. รัฐบาลสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียง มีนโยบายแก้ไข ปัญหาความยากจน มีการจัดสรรงบประมาณให้ หมู่บ้าน/ชุมชน</p> <p>๔. ด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความทันสมัยขึ้น ทำให้การปฏิบัติงาน การสื่อสารมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพขึ้น</p> <p>๕. รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจน ส่งเสริมพัฒนาสุขภาวะของประชาชน ทั้งกาย จิต สังคม และปัญญา อีกทั้งยังส่งเสริมด้านการกีฬา</p> <p>๖. รัฐบาลส่งเสริมด้านการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>	<p>๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ และ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของ ประชากรภายในเขต อบต. ส่งผลให้ประชาชน มีระดับความต้องการในด้านการบริการ สาธารณูปโภคสาธารณูปการด้านสาธารณสุข สูงขึ้น ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างครอบคลุม และทั่วถึง</p> <p>๓. ความทันสมัย ทั้งทางด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ และ กระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนใน ท้องถิ่นลี้มนฐานรากทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหัน ไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>๔. การเกิดสภาวะโลกร้อน</p>

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

- ๑) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ จำนวนประชากร การศึกษา ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวโน้มทางสังคม การคมนาคม การสื่อสาร อาชีพและปัญหาสังคม ฯลฯ
- ๒) ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ
- ๓) ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ภาวะทางการเงิน การว่างงาน อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ ฯลฯ
- ๔) ด้านการเมืองและกฎหมาย ได้แก่ รัฐธรรมนูญ นโยบายรัฐบาล กฎหมาย ระเบียบต่างๆ การเมือง ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ 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 พัฒนาสาธารณสุขปโภคพื้นฐาน สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง
๔. ส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๕. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ
๖. เสริมสร้างความสมานฉันท์แก่ชุมชน
๗. บริหารงานให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๘. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ดังนี้

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 สนับสนุนการพัฒนาด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนทุกโรงเรียนในเขตตำบล

๒.๔ ส่งเสริมกิจกรรมและสนับสนุนด้านการศาสนา

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี

๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ พัฒนาระบบการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาสาธารณูปโภคต่างๆ การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ประชาชนมีไฟฟ้าในครัวเรือนใช้ตามความเหมาะสม

๓.๒ สร้างและบำรุงรักษาถนนทุกสาย ทั้งเส้นทางสายหลักและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน โดยจะปรับปรุงให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๓.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ให้ครอบคลุมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ สนับสนุน ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็งเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๒ สนับสนุน ส่งเสริมด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร โดยใช้เกษตรกร

อินทรีย์

๔.๓ สร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน

๔.๔ ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๕. นโยบายด้านสังคม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนในตำบล

๕.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาครอบครัว สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความอบอุ่นให้แก่ครอบครัว

๕.๓ ป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิดเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

๕.๔ สนับสนุนกิจกรรมสร้างระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล

๕.๕ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกแก่การดำเนินงานด้านสวัสดิการสงเคราะห์เป็ยยังชีพ ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๕.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและลานกีฬาหมู่บ้านเพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน ให้เด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬา เพื่อก่อให้เกิดความรักความสามัคคี และปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการกีฬา

๖. นโยบายด้านสาธารณสุข

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๖.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็ง

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ พร้อมทั้งป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย

๗. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

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 อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยทราบดีอย่างทั่วถึง

๘. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ การสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๒ สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ พื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการป้องกัน และแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อม

๘.๓ ส่งเสริมกิจกรรมปลูกไม้ริมทางและที่สาธารณะ

๘.๔ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบลให้เป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ

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

ยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและ ป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้าง ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความ มั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลย ภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคง ของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการ แข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้าน อาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจ เอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศ

สู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกย่องการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกย่องผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความปลอดภัยดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

นโยบายการพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว ระดับประเทศ”

พันธกิจ (Mission)

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตามทิศทางการพัฒนา ประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียนรู้และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการจัดการตนเอง เป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชน ปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ โดยการมีส่วนร่วม ของทุกภาค ส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และระบบโลจิสติกส์รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ธรรมภิบาล พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัด และทิศทางการพัฒนาประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

จังหวัดกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น และในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีการให้น้ำหนักในการพัฒนาในรอบ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕)

๑. การพัฒนาความมั่นคงด้านเศรษฐกิจจากฐานการท่องเที่ยว การค้า การบริการ และการเกษตรแบบ ครบวงจร
๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และสังคมคุณภาพที่พึ่งตนเองได้ด้วยศาสตร์พระราชา
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน

เป้าประสงค์ (Goal)

๑. เพชรบุรีมีความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ มีการกระจายรายได้สู่ชุมชน ประชาชนมีอาชีพและรายได้ ที่มั่นคง เศรษฐกิจฐานชุมชนเข้มแข็ง
๒. การคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์จังหวัด สะดวก ปลอดภัย เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบรองรับ การค้า การเกษตร การท่องเที่ยว และการพัฒนา

๓. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มีความเข้มแข็ง ครอบคลุม เชื่อมโยงระหว่างจังหวัด กลุ่มจังหวัด ยกระดับสู่ภูมิภาค เอเชีย และนานาชาติ
๔. ผลผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรมีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก สินค้าทางการเกษตร สามารถ สร้างรายได้ให้กับจังหวัด สร้างงาน อาชีพ และรายได้แก่ชุมชน ประชาชน
๕. ภาครัฐมีความพร้อมในการหนุนเสริมการพัฒนาโมเดลเศรษฐกิจ ๔.๐
๖. เพชรบุรีเป็นเมืองนำอยู่ คนสุขภาพดีปัญหาความไม่ปลอดภัย ปัญหาสังคมของจังหวัดในทุกด้าน ลดลงอย่างต่อเนื่องจนผ่านเกณฑ์มาตรฐานและเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ
๗. เพชรบุรีเมืองแห่งการเรียนรู้ประชาชน ชุมชนตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง จังหวัดเพชรบุรีมีความพร้อมในการเป็นเมืองที่พอเพียงของระเทศ
๘. หมู่บ้านมีศักยภาพในการพึ่งตนเองสูง ประชาชนมีวิถีชีวิตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงที่ เข้มแข็งเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๙. องค์กรภาครัฐมีสมรรถนะสูง บุคลากรมีคุณภาพ การบริหารจัดการมีธรรมาภิบาล การบริการ ของ องค์กรภาครัฐและประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดพัฒนาสู่สากล
๑๐. พื้นที่ป่าเพิ่มมากขึ้น ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ปัญหาภัยทางธรรมชาติลดลง อย่าง ต่อเนื่อง
๑๑. จังหวัดเพชรบุรีมีดิน น้ำ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเกษตร คุณภาพ
๑๒. การบริหารจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติมีประสิทธิภาพ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม จนสามารถ ลด ปัญหาได้อย่างต่อเนื่อง
๑๓. จังหวัดเพชรบุรีมีสิ่งแวดล้อมที่สามารถจัดการปัญหาทางสิ่งแวดล้อมได้ทั่วทุกพื้นที่
๑๔. จังหวัดมีศักยภาพทางพลังงาน สามารถจัดการพลังงานเพื่อลดต้นทุนทางการเกษตรและหนุน เสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมี แรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มี จุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนไม่ศึกษาระเบียบกฎหมายที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. บุคลากรบางส่วนไม่ศึกษาระเบียบกฎหมายใหม่ๆ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๘ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู 	<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น ๘ งาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานศูนย์ดำรงธรรม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานกู้ภัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวนสาธารณะ - งานการสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือและฟื้นฟู - งานกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานกู้ภัย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๕ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสวนสาธารณะ - งานการสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๖ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ - งานศูนย์เยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ด้านการพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<p>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p><u>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๒. กองคลัง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ด้านการพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	<p>๓. กองช่าง แยกเป็น ๔ งาน ดังนี้</p> <p>๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๓ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๔ <u>งานผังเมือง</u> มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ (๓) เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

๑. สำนักงานปลัด

สรุปปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของสำนักงานปลัด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อครั้ง/ ราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	งานบริหารทั่วไป				
	- งานสารบรรณ	๒๐	๔,๕๖๕	๘๙,๓๐๐	๑.๐๘
	- งานการเจ้าหน้าที่	๓๖๐	๕๖๔	๑๖๗,๐๔๐	๒.๐๒
	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	-	-	-	-
	- งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
	- งานกิจการสภา	๔๘๐	๖	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	- งานทะเบียนพาณิชย์	๒๐	๑๕	๓๐๐	๐.๐๐
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๐๐	๑๖๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน				
	- งานนโยบายและแผน	๓๒,๔๐๐	๔	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	- งานวิชาการ	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์	๓๖๐	๔	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๒๑,๖๐๐	๓	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	- งานงบประมาณ	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อครั้ง/ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	งานกฎหมายและคดี				
	- งานกฎหมายและคดี	๙,๐๐๐	๒	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	-	-	-	-
	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	-	-	-	-
	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	๙,๐๐๐	๓	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- งานศูนย์ดำรงธรรม	๑,๐๘๐	๖	๖,๔๘๐	๐.๐๘
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๕,๗๖๐	๗	๔๐,๓๒๐	๐.๔๙
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานอำนวยความสะดวก	๑๖,๒๐๐	๑	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	- งานป้องกัน	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู	๑,๘๐๐	๑๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	๗,๕๖๐	๓	๒๒,๖๘๐	๐.๒๗
	- งานกู้ภัย	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔๕	๒๔	๑,๐๘๐	๐.๐๑
	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน				
	- งานสวัสดิการสังคม	๑๘๐	๑๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานการจัดระเบียบชุมชน	-	-	-	-
	- งานพัฒนาชุมชน	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานสวนสาธารณะ			-	-
	- งานการสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์	๑๒๐	๕๕๕	๖๖,๖๐๐	๐.๘๐
	- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี	-	-	-	-
	- งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน	๑๘๐	๔	๗๒๐	๐.๐๑
	- งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน	๙๐	๓	๒๗๐	๐.๐๐
	- งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๕	๖๐๐	๐.๐๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อครั้ง/ ราย (นาท)	ปริมาณ งาน (ต่อปี)	เวลา ทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม				
	- งานบริหารทั่วไป	๑,๓๗๐	๖๕	๘๙,๐๕๐	๑.๐๘
	- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	๔๘๐	๓	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน	๓๖๐	๑๗๔	๖๒,๖๔๐	๐.๗๖
	- งานกีฬาและสันทนาการ	๒,๑๖๐	๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
	- งานศูนย์เยาวชน	-	-	-	-
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓๖๐	๒,๓๐๐	๘๒๘,๐๐๐	๑๐.๐๐
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	-	-	-
	- งานรักษาความสะอาด	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๗
	- งานป้องกันควบคุมโรค	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานบริการสาธารณสุข	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๓,๖๐๐	๘	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	งานส่งเสริมการเกษตร				
	- งานส่งเสริมการเกษตร	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	- งานส่งเสริมปศุสัตว์	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	รวมปริมาณงาน	๑๔๙,๖๘๕	๘,๘๕๘	๑,๙๑๕,๘๐๐	๒๓.๑๔

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

๑. สำนักงานปลัด

ตามโครงสร้างเดิม สำนักงานปลัด มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของงานด้านบริหารทั่วไป งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งาน

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานส่งเสริมการเกษตร สรุปได้ว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีรายละเอียดตำแหน่งดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๔. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๕. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๗. ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.๑)	จำนวน ๒ อัตรา (อัตราเดิม)
๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)	จำนวน ๓ อัตรา (อัตราว่างเดิม)

ลูกจ้างประจำ

๙. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
----------------------	---------------------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒ อัตรา (อัตราเดิม)
๑๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)

๑๒. ตกแต่งสวน	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๑๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๔ อัตรา (อัตราเดิม)
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา (อัตราเดิม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๖. คนงาน	จำนวน ๖ อัตรา (อัตราเดิม)
-----------	---------------------------

๒. กองคลัง

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองคลัง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๒	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาทีก)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ ต้องการ ๖
๑. งานการเงิน				
- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน	๙๙๒.๐	๓๐	๒๙,๗๖๐	๐.๓๖
- งานทะเบียนคุมการรับเงิน - จ่ายเงิน	๒๒๒๒.๐	๑๐	๒๒,๒๒๐	๐.๒๗
- งบแสดงฐานะทางการเงิน(รายวัน-รายเดือน-รายปี)	๑๑๕.๐	๓๐	๓,๔๕๐	๐.๐๔
- งานบัญชี (สตรับ-จ่าย-แยกประเภท-ทะเบียนคุมจ่าย)	๑๙๘๔.๐	๒๐	๓๙,๖๘๐	๐.๔๘
- งานทะเบียนคุมเงินสะสมเงินยืม เบิกจ่ายฎีกา	๙๙๐.๐	๑๐	๙,๙๐๐	๐.๑๒
๒. งานบัญชี				
- งานการบัญชี	๑๒๐๖.๐	๖๐	๗๒,๓๖๐	๐.๘๗
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน	๘๘๕.๐	๔๐	๓๕,๔๐๐	๐.๔๓
- งานงบการเงินและงบทดลอง	๑๒.๐	๑,๐๘๐	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖
- งานงบแสดงฐานะการเงินประจำวัน	๓๖๐.๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานงบแสดงฐานะการเงิน	๑.๐	๗๒๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
- งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗๒.๐	๓๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
- งานจัดเก็บภาษีทุกประเภท และค่าน้ำประปา	๓๓๑๓.๐	๓๐	๙๙,๓๙๐	๑.๒๐
- งานจัดทำแผนการจัดเก็บ (ภาษีบำรุงท้องที่, ภาษี โรงเรือน, ภาษีป้าย) ภาษีที่จัดเก็บเอง	๓.๐	๑	๓	๐.๐๐
- งานตรวจสอบกิจการค้าและค่าปรับ	๘๒.๐	๑๘๐	๑๔,๗๖๐	๐.๑๘
- งานตรวจสอบทะเบียนคุมและเร่งรัดการจัดเก็บลูกหนี้ (ประปา+ภาษีบำรุงท้องที่+ภาษีโรงเรือน)	๕๓๕๒.๐	๒๐	๑๐๗,๐๔๐	๑.๒๙
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
- งานจัดซื้อจัดจ้าง	๒๐๓.๐	๓๐๐	๖๐,๙๐๐	๐.๗๔
- งานพัสดุ	๒๐๓.๐	๑๘๐	๓๖,๕๔๐	๐.๔๔
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓๐.๐	๓๐	๙๐๐	๐.๐๑
- งานทะเบียนคุมวัสดุครุภัณฑ์	๓๕๐.๐	๑๐	๓,๕๐๐	๐.๐๔
รวมปริมาณงาน	๑๘,๓๗๕	๙,๒๘๑	๕๖๕,๓๒๓	๖.๘๓

ตามโครงสร้างเดิมกองคลังมีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา สรุปได้ว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีรายละเอียดตำแหน่งดังนี้

กองคลัง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราว่างเดิม)
๒. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา	(อัตราเดิม)

ลูกจ้างประจำ

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

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)

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

๓. กองช่าง

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาของกองช่าง

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	<u>งานก่อสร้าง</u>				
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑,๓๒๐	๘	๑๐,๕๖๐	๐.๑๓
	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ	-	-	-	-
	- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	-	-	-	-
	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักร ยานพาหนะ	-	-	-	-
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒๐๐	๒๕๔	๕๐,๘๐๐	๐.๖๑

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อ ครั้ง/ราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมด ต่อปี (นาท)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑	๒	๓	๔	๕	๖
	<u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	๑,๘๐๐	๑๕	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	- งานประเมินราคา				
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๑๔,๒๘๐	๑๕	๒๑๔,๒๐๐	๒.๕๙
	- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	-	-	-	-
	- งานออกแบบ	๑,๐๘๐	๑๕	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	- งานวิศวกรรม	-	-	-	-
	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์	-	-	-	-
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
	<u>งานประสานสาธารณูปโภค</u>				
	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๖๐	๔๐๒๐	๒๔๑,๒๐๐	๒.๙๑
	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	-	-	-	-
	- งานระบายน้ำ	-	-	-	-
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑,๒๓๐	๕๙๕	๑๒๘,๘๕๐	๑.๕๖
	- งานจัดตกแต่งสถานที่และงานสวนสาธารณะ	๓๐๐	๓๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๓
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-
	<u>งานผังเมือง</u>				
	- งานสำรวจและแผนที่	-	-	-	-
	- งานวางผังพัฒนาเมือง	-	-	-	-
	- งานควบคุมทางผังเมือง	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	-	-	-	-
	- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	-
	รวมปริมาณงาน	๒๐,๙๙๐	๕,๐๐๗	๗๑๗,๓๑๐	๘.๖๗

ตามโครงสร้างเดิมกองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งปัจจุบันกองช่างมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานสาธารณูปโภคต่างๆ งานระบบประปา งานไฟฟ้า งานไฟฟ้าระบบประปา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ๒ ตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงได้วางแผนจำนวนบุคลากร ตามโครงสร้างใหม่ ดังนี้

กองช่าง ประกอบด้วย

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | จำนวน ๑ | อัตรา (อัตราเดิม) |
| <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)</u> | | |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ | อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ | อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ | อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | |
|------------------------|---------|--|
| ๕. พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ | อัตรา (อัตราเดิม) |
| ๖. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ | อัตรา (อัตราเดิม ๑ อัตรา/
กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) |

การวิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนา ซึ่งสรุปผลการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ปรากฏอยู่ใน แผนพัฒนา ท้องถิ่น	โครงการใน แผนดำเนินงาน	โครงการที่ ดำเนินการเสร็จ แล้ว	โครงการที่อยู่ ระหว่าง ดำเนินการ	โครงการที่ยัง ไม่ดำเนินการ	โครงการ ที่ยกเลิก	โครงการที่ ดำเนินการแล้ว คิดเป็นร้อยละ
๑.ด้านแหล่งน้ำ	๑	๑	-	-	๑	-	๐
๒.ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	๒๕.๐๐
๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑๐	๗	๖	๑	-	-	๙.๒๑
๔.ด้านเศรษฐกิจ	๑	๑	-	-	๑	-	๐
๕.ด้านสังคม	๑๙	๑๘	๘	-	๑๐	-	๑๐.๕๓
๖.ด้านสาธารณสุข	๗	๗	๔	-	๓	-	๕.๒๖
๗.ด้านการเมืองการบริหาร	๑๒	๑๒	๔	๒	๖	-	๗.๘๙
๘.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๗	๒	-	-	๒	-	๐
รวม	๗๖	๖๗	๔๑	๓	๒๓	-	๕๗.๘๙

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการและการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ จึงกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บริหารท้องถิ่น/ต้น
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อำนวยการท้องถิ่น/ต้น
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติการ
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	คศ.๑ (๒ อัตรา)ว่างเดิม ๓ อัตรา (ขอบัญชีกส.)
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
ตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

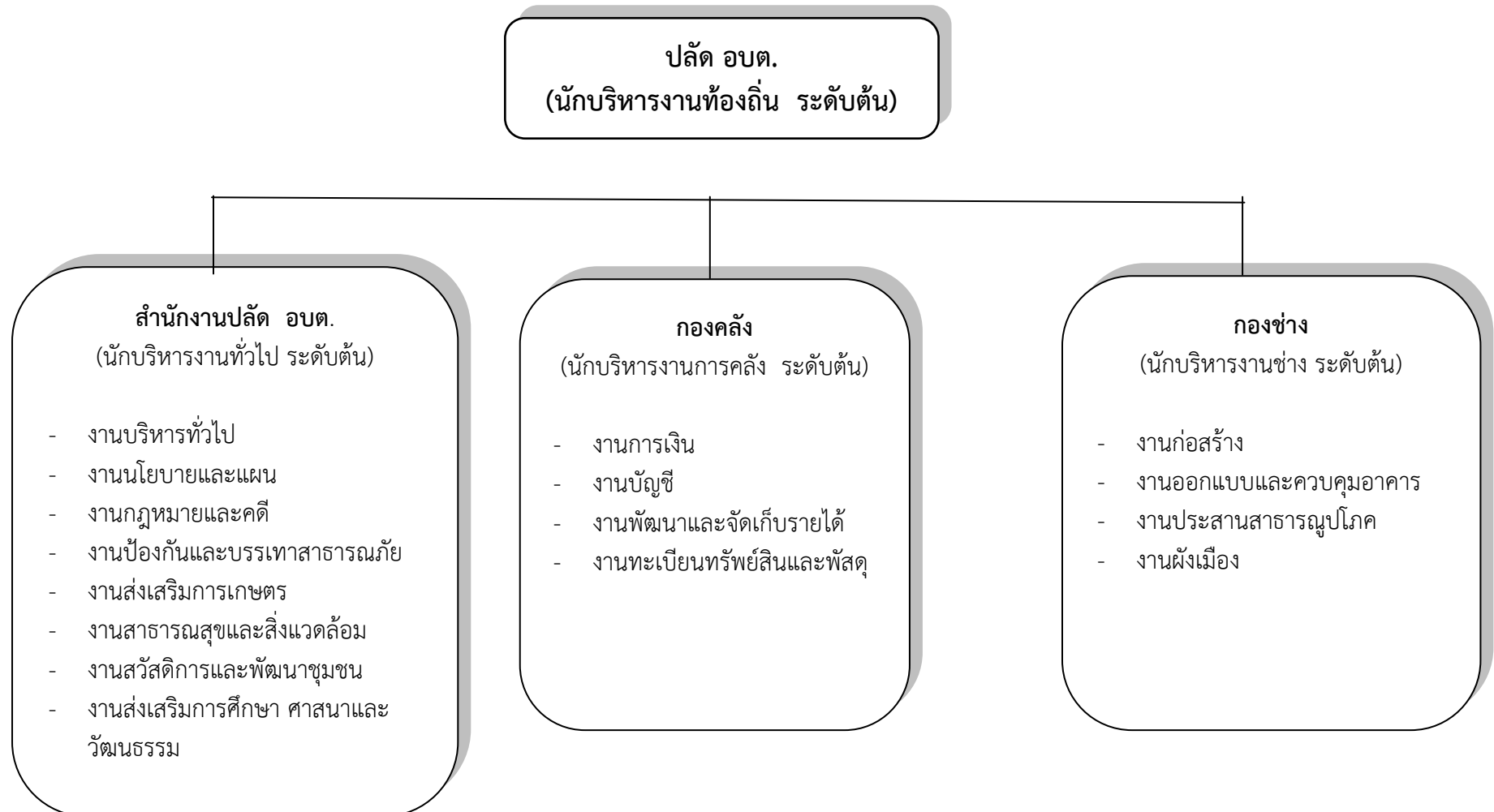
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อัตราว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญงาน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติงาน
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อำนาจการ ท้องถิ่น/ต้น
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๑	๔๓	๔๓	๔๓	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

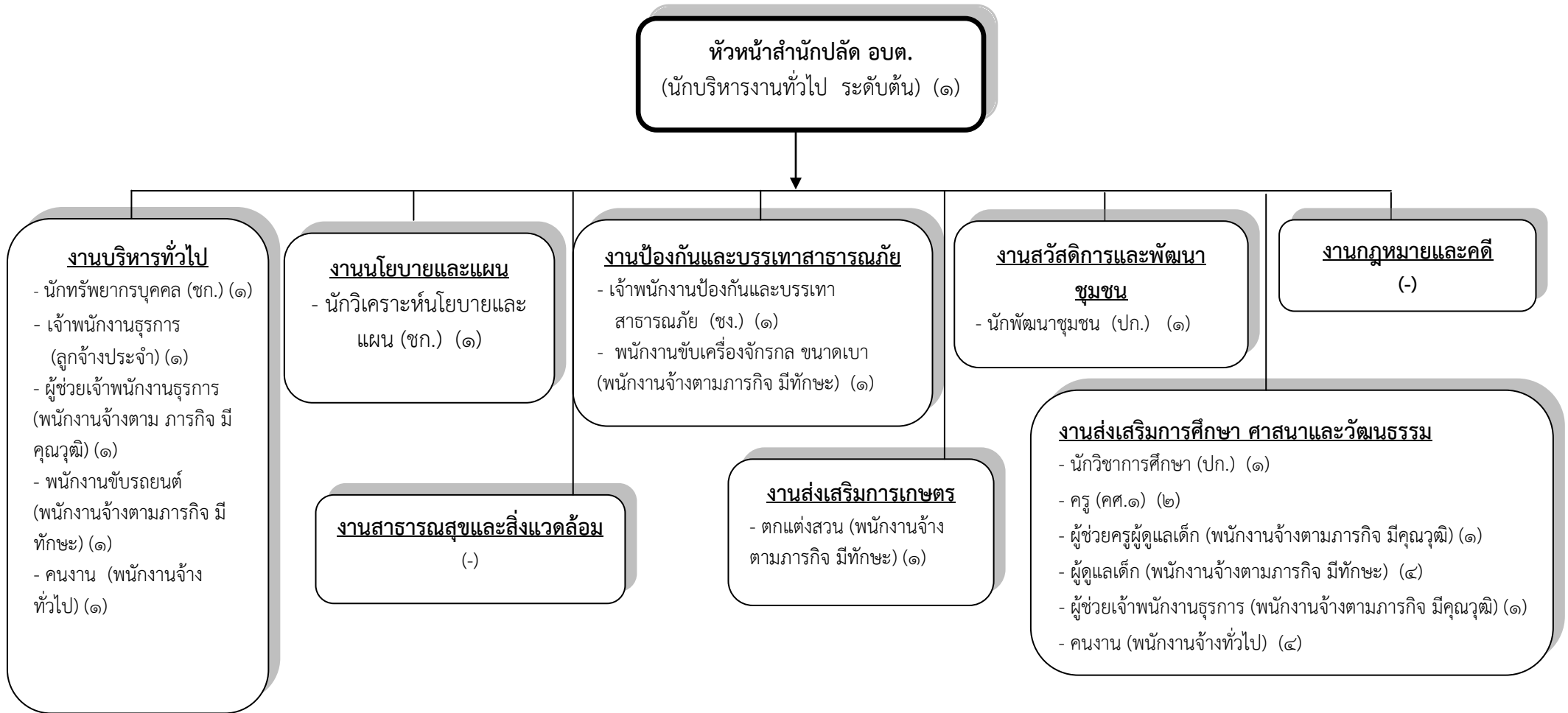
อยู่ใน EXCel

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – พ.ศ. ๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ

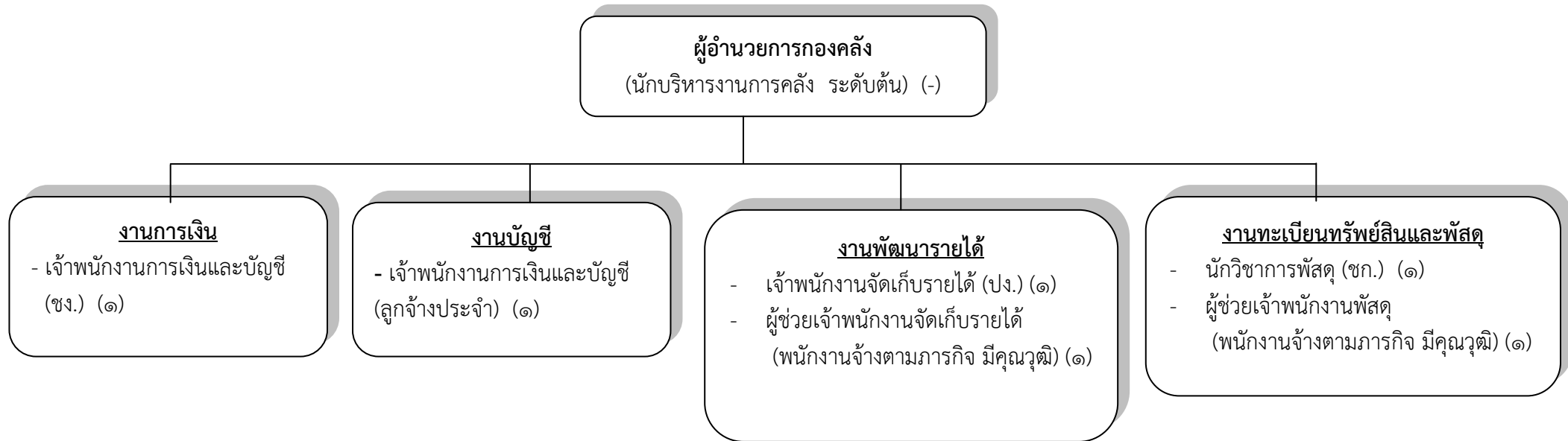


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทรายเหนือ



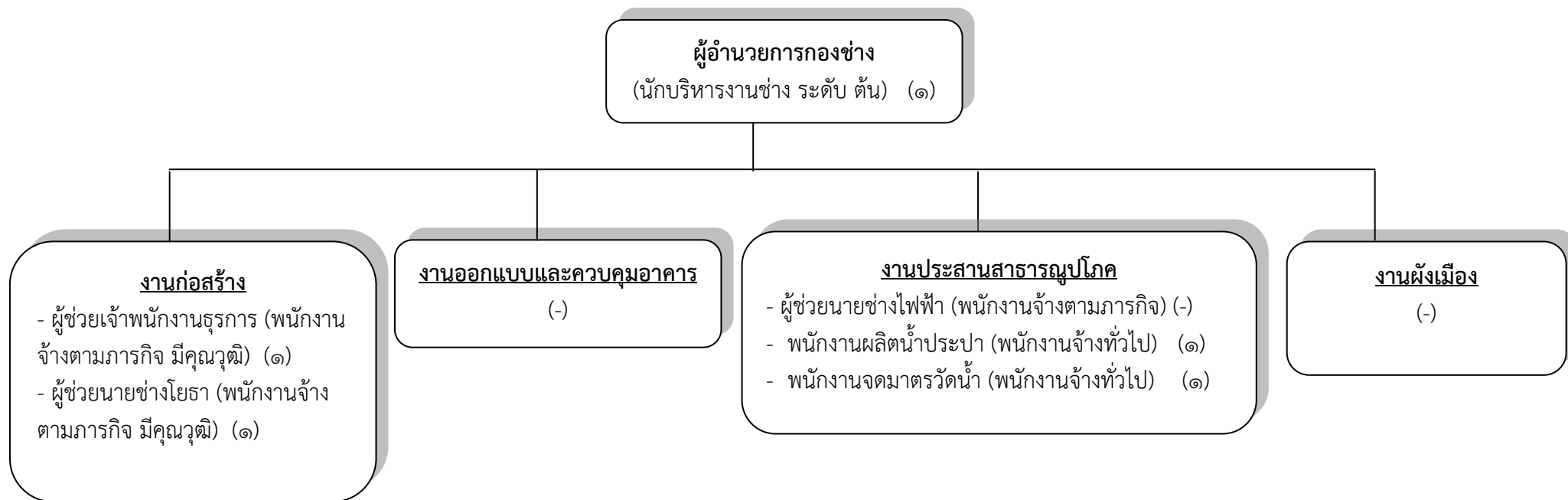
ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	บริหารท้องถิ่น (ต้น)	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ		ทั่วไป		ครู (ค.ศ.๑)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
			ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	๑	๒	๒	๑	-	๒	๑	๑๐	๕

โครงสร้างกองคลัง



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

โครงสร้างกองช่าง



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

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตาราง EXCel

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. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

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

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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 ทักษะคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลึง 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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วย ทรายเหนือ ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐบาลอันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความ เจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งสร้างความ เลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลช่วยทรายเหนือ จึงประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยทรายเหนือ มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบ

ได้

- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก ก

ภาคผนวก ข