



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หมวด ๒ ข้อ ๑ โดยผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๑ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวอรอนงค์ หนูสุวรรณ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน
อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนที่ใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

๒.๕ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกกิจการหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไข ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคนตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดเนิน การ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานนโยบายและแผน งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ

การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา ๔๐ และมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ งลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๙ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ ๓๐.๑๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๘๕๖.๒๕ ไร่ มีประชากร ๕,๐๓๑ คน ลักษณะภูมิประเทศสภาพพื้นที่ทั่วไป เป็นที่ราบ เหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรม มีลำคลองไหลผ่าน ๓ สาย เช่น คลองชุมขลิ้ง คลองเกียบ คลองซุด

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ตามความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมในตำบล ยังไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ประปา

๑.๓ ปัญหาทางระบบน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง

๑.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ชัดเจน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่มีคุณภาพ

๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ

- ๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ไม่น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอุปถัมภ์แรงงาน
- ๒.๕ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ๒.๖ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๗ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๓.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ การเล่นเกมพนัน และอบายมุขต่าง ๆ
- ๓.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๖ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ๓.๘ ปัญหาความยากจน

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาด้านแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
- ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารการใช้น้ำ

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๕.๓ ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ

๕.๔ หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๖.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร

๖.๒ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน

๖.๓ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขยายเสียง

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๓ ปัญหาด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ

๙.๑ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง

๙.๒ ประชาชนขาดความตื่นตัวในการติดต่อประสานงาน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้

ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมและส่งเสริมการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมให้มีความมั่นคง ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานมีภารกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่นกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ถึง พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๔) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การควบคุมอาคาร

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๖) การท่องเที่ยว
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

หมายเหตุ อำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้านตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (มาตรา ๑๖) และพระราชบัญญัติสภา

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจ และหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์การพัฒนา “การคมนาคมทั่วถึง ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียร ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารยึดแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีเป้าประสงค์ การคมนาคมสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีเป้าประสงค์ ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต โดยมีเป้าประสงค์ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุขพึ่งตนเองได้ด้วยวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาองค์กรและการบริหาร โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครองและศิลปวัฒนธรรมพร้อมทั้งมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างเป็นระบบ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าประสงค์ อนุรักษ์และสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

โดยมีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตามลักษณะงานและปริมาณงานที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ตลอดจนได้เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน กับงานที่กำหนดขึ้นในแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ กับยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ซึ่งคณะผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาหลัก ๆ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน

๑. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาองค์กร

๑.๑ ด้านการเมือง

๑.๒ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

๒.๑ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ ด้านการส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๓ ด้านการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒.๔ ด้านสาธารณสุข และระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ อบต.หัวตะพาน

๒.๕ ด้านการศึกษา ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๖ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจการพาณิชย์

๔. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และได้กำหนดแผนงานการดำเนินการตามนโยบายดังนี้

๑. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓. พัฒนางานบริการประชาชน

๔. พัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาดังนี้

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strengths) - การคมนาคม ถนนหนทาง พอที่จะใช้งานได้พอสมควร - มีแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ในการเกษตร	จุดอ่อน (Weakness) - ถนนหนทางยังไม่มีสภาพที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุกเป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาไม่สะดวกเท่าที่ควร - ในบางช่วงฤดูกาลน้ำใช้ในการเกษตรมี

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	- มีประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค - มีไฟฟ้าสาธารณะ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร	ไม่เพียงพอ - ระบบน้ำประปายังกระจายไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน - น้ำประปาไม่ได้คุณภาพ
	โอกาส (Opportunities) - เนื่องจากมีถนนดิน หินคลุก อยู่จำนวนหนึ่งที่สามารถพัฒนาให้เป็นถนนคอนกรีตในอนาคต - ในพื้นที่มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรที่สามารถบริหารจัดการเพื่อใช้ได้อย่างเพียงพอ - มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประปาได้อย่างสะดวกสบาย	อุปสรรค (Threats) - ถนนหนทางที่เป็นที่ราบลุ่มบางสวนทำให้เกิดน้ำท่วมขังทำให้ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ - งบประมาณไม่เพียงพอที่จะพัฒนาได้ตามความต้องการของประชาชน

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๒. ด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strengths) - อาชีพการเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการเสริมสร้างรายได้ - มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว ปาล์ม พืชระยะสั้นสามารถปลูกหมุนเวียนได้ตลอดทั้งปี เช่น พริก พักทอง พักเขี้ยว	จุดอ่อน (Weakness) - สินค้าทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรกรรมตกต่ำ - ต้นทุนในการผลิตสูง - เมื่อเสร็จฤดูกาลเก็บเกี่ยวประชาชนมีการว่างงาน

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	โอกาส (Opportunities) - ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพเสริมให้กับผู้มีรายได้หรือว่างงาน - ฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานฯ ด้านต่าง ๆ - ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางเกษตรเพิ่มขึ้น	อุปสรรค (Threats) - ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพเสริม - กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร - ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มเกษตรกร
๓. ด้านสังคม ๓.๑ การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	จุดแข็ง (Strengths) - คนรุ่นใหม่มีความรู้ มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ประชาชนให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา - ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น - มีบริการทางศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของคน - มีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน - มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน - มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน	จุดอ่อน (Weakness) - คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัยและความรับผิดชอบต่อสังคม - วัยหนุ่มสาว วัยแรงงานอพยพไปทำงานต่างท้องถิ่น ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเด็กและผู้สูงอายุ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม - วิถีสังคมเมืองเข้ามามีบทบาทในสังคมชนบท ทำให้ลดสังคมเออาทรตามวิถีชีวิตชนบท

	โอกาส (Opportunities) - พรบ. การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น - มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน - ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษาแสวงหาความรู้	อุปสรรค (Threats) - ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรหมแดน ทำให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติดอยู่กับวัตถุนิยมและการบริโภคที่ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น
--	---	---

	- มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓.๒ การสาธารณสุข	จุดแข็ง (Strengths) - คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดีขึ้น - บริการสาธารณสุขมูลฐานในระดับค่อนข้างดี - การให้บริการทางด้านสาธารณสุขทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่ม - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๑ แห่ง - มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ - มีอาสาสมัครพัฒนาระบบสาธารณสุขชุมชน	จุดอ่อน (Weakness) - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ และโรคอื่น ๆ รวมทั้งยาเสพติด - ประชาชนบางกลุ่มไม่สนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ขาดการป้องกันตนเองจากโรคร้ายต่าง ๆ - โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยอยู่ห่างไกล
	โอกาส (Opportunities) - ได้รับความร่วมมือ การรักษาพยาบาลที่เกินขีดความสามารถ ของ อบต. จากโรงพยาบาลอำเภอ	อุปสรรค (Threats) - การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกไม่สามารถทำได้ครอบคลุมทั้งตำบล
๓.๓ การพัฒนาชุมชนสวัสดิการกีฬา และนันทนาการ	จุดแข็ง (Strengths) - มีลานกีฬา สนามฟุตบอล ให้เยาวชนได้ออกกำลังกายเสริมสร้างให้ร่างกายแข็งแรง ลดปัญหาด้านยาเสพติด - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา	จุดอ่อน (Weakness) - ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหายาเสพติด หันเหไปเสพยาเสพติด เยาวชนขาดความรู้ในการดูแล - สถานที่ออกกำลังกาย วัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายยังไม่เพียงพอ

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
	โอกาส (Opportunities) - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้คนชุมชนด้วยกันเอง - ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลจากชุมชน	อุปสรรค (Threats) - ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง - ขาดงบประมาณในการก่อสร้างสนามกีฬาและแหล่งนันทนาการ
๔. การพัฒนาชุมชนสวัสดิการ กีฬา และนันทนาการ	จุดแข็ง (Strengths) - มีประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจสู่ อบต. มากขึ้น - ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่พึงมีพึงปฏิบัติ - ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ - มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล - มีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	จุดอ่อน (Weakness) - ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. - ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของ อบต.
	โอกาส (Opportunities) - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ - มีการตรวจสอบการบริหารงานของ อบต. ตลอดเวลา - อบต. สามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น	อุปสรรค (Threats) - งบประมาณที่มีอย่างจำกัดทำให้การบริการประชาชนไม่ครอบคลุมทุกปัญหา - ความต้องการของประชาชนส่วนใหญเป็นเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณมากกว่าส่วนอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาและคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จทุกประเภท เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการ

บำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งหมดไว้ จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา

โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๓	อัตรา
๒. พนักงานครู อบต. (รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน)	จำนวน ๒	อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน ๗	อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๕	อัตรา

ซึ่งตามแผนอัตรากำลังที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน เพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยตะพานจึงไม่ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้างเพิ่มเติมในการเพิ่มเติมในกรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลในประเภทเดียวกันในลักษณะใกล้เคียงกันโดยได้เปรียบเทียบอัตรากำลังคนดังนี้

ลำดับที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	จำนวนพนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
๑	อบต.ห้วยตะพาน	๓	๓๒,๙๐๐,๖๙๐	๑๕	-	๑๒
๒	อบต.โมคลาน	๓	๖๘,๕๐๐,๐๐๐	๒๗	๑	๒๑
๓	อบต.โพธิ์ทอง	๔	๔๒,๙๐๓,๒๐๐	๒๓	๑	๒๕

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานมีอัตรากำลังเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ มีความพร้อมและความเหมาะสม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารส่วนตำบล ตามโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๔ งานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานบริหารงานบุคคล ๑.๗ งานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน ๑.๘ งานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	- งานส่งเสริมการเกษตร กำหนด เพิ่มตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ - งานบริหารงานบุคคลกำหนดเพิ่ม ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาองค์กรและการบริหาร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การ พัฒนาที่ ๕ ด้านพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - งานกฎหมายและคดี กำหนดเพิ่ม ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาองค์กรและการบริหาร
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและ พัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุม อาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานประสาน สาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจ ที่จะ
ดำเนินการในแต่ละส่วน

ราชการในเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น
จึงจะเหมาะสมกับ

ภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงใน
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวตะพาน								

ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยตะพาน								
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเดิม-
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>								

นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่างเต็ม-
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่าง๑-
รวม	๒๗	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	

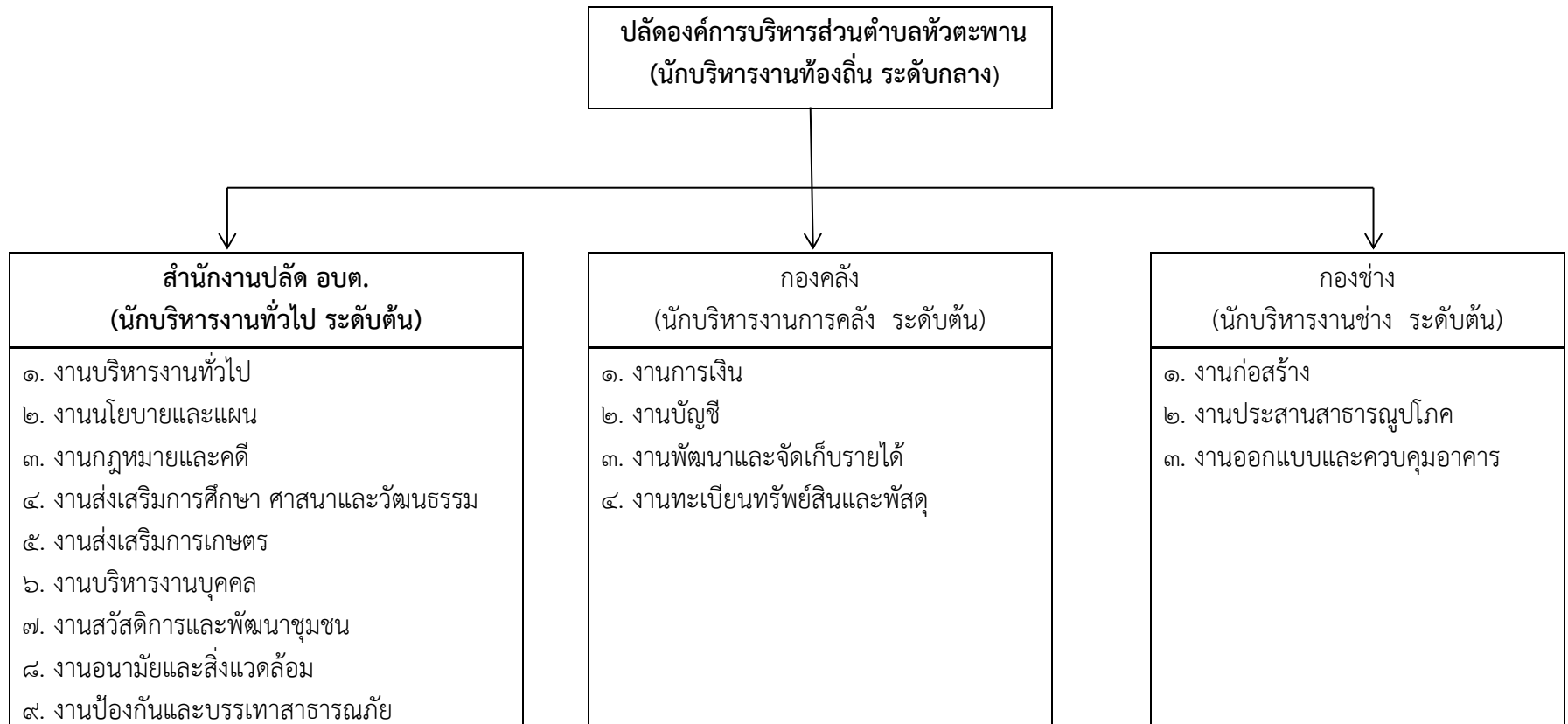
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น																			
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด				ใช้ในชวาระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													หมายเหตุ
				(คน)	(๑)	ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)
	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)																		
	<u>สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)</u>																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
	(นักบริหารงานทั่วไป)																		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	(๒๒,๑๔๐)
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>																		
๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๒๐๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๓,๙๒๐	๒๓๒,๙๒๐	(๑๗,๒๕๐)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๘๕,๕๒๐	๑๙๒,๖๖๐	(๑๔,๒๘๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	(๑๑,๙๒๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๙	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

[illegible]

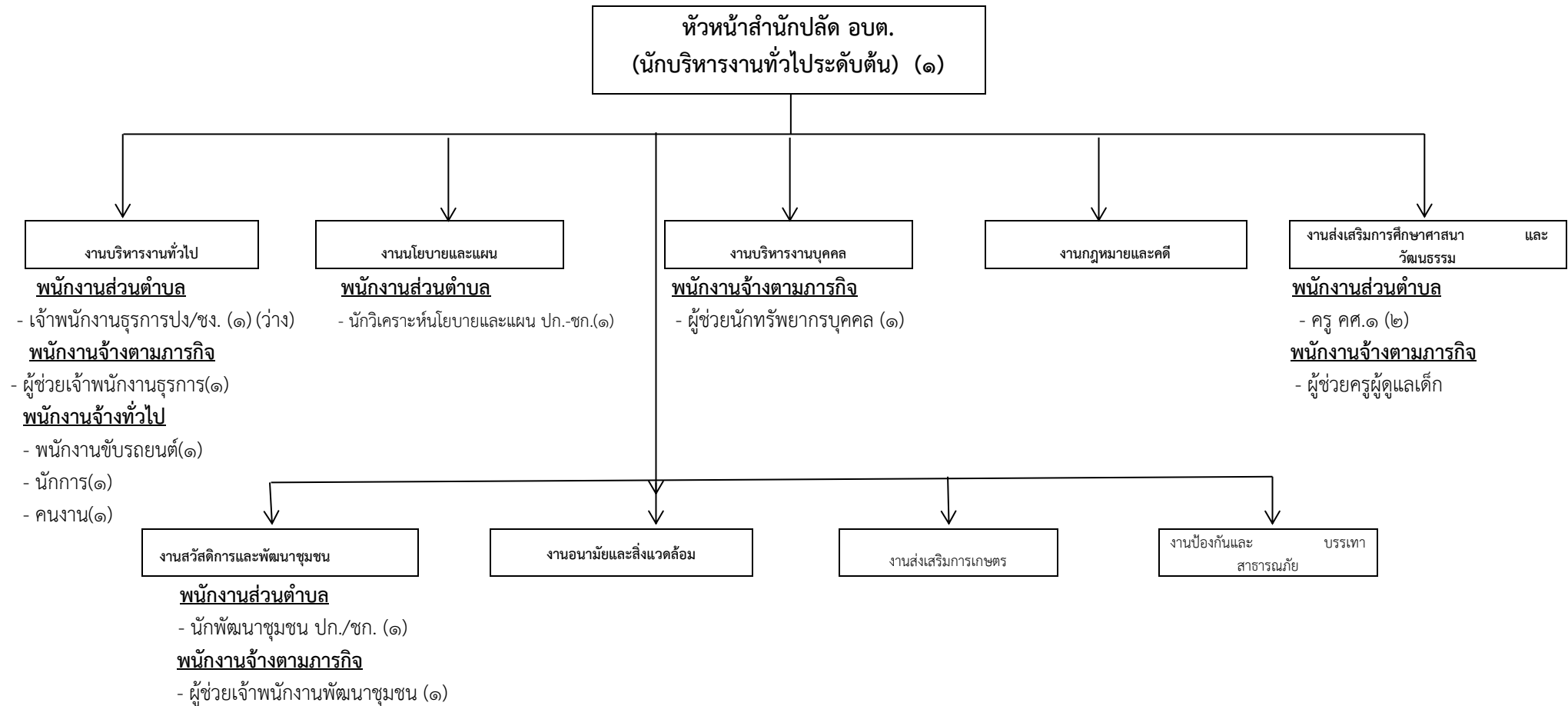
[illegible]

[illegible]

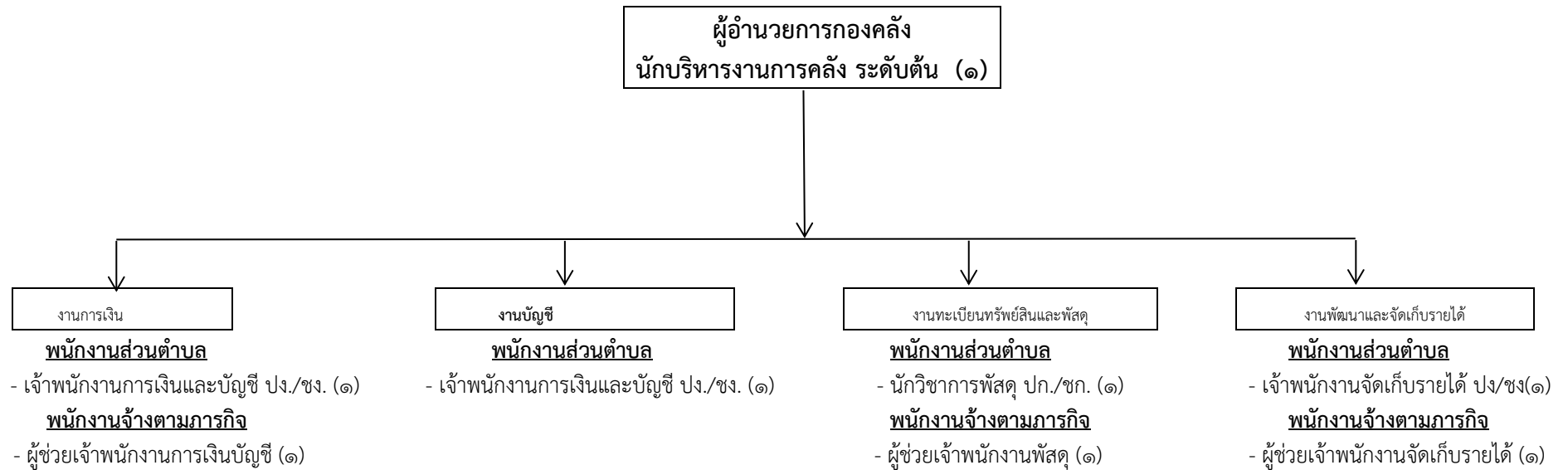
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



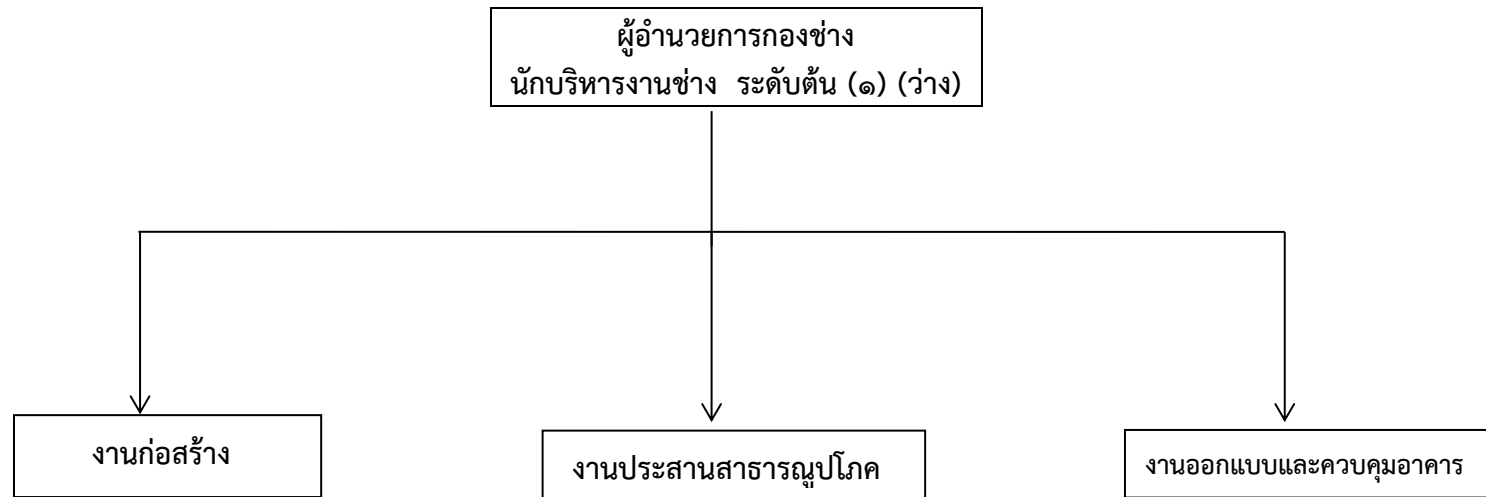
โครงสร้างสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน



โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน



โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน



พนักงานส่วนตำบล

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน (๒) (ว่าง)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวอรอนงค์ หนูสุวรรณ	ศศม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๐๗,๑๖๐
๒	สำนักงานปลัด (๐๑) นายณพพร รัตนรักษ์	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๓	นางมลวิมลย์ แก้วนัย	ศ.บ. (ธุรกิจศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๔	นางมะลิวัลย์ มีบุญมาก	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๕	ว่าง	-	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่าง)
๖	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ผช.นักทรัพยากร	-	๒๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ผช.นักทรัพยากร	-	-	-	-	๒๐๗,๐๐๐
๗	นางสาวจุไรพร ทิดคง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	บุคคคลผช.จพง.ธุรการ	-	-	บุคคคลผช.จพง.ธุรการ	-	๒๐๗,๐๐๐	-	-	๑๗๑,๓๖๐
๘	ทองนายวัฒนพงศ์ บุญสุข	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๗๑,๓๖๐	-	-	๑๔๓,๐๔๐
๙	นางสาวสุชญา บริสุทธิ	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นางมณญ หนูคง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางพรณี รูปโอ	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓	นายเชาววิทย์ อิริโส	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ครู	คศ.๑	-	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวตะพาน นางสุจิตรา จันทะขิต	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๓-๐๘-๒๒๐๘-๓๖๐	ครู	คศ.๑	๒๑-๓-๐๘-๒๒๐๘-๓๖๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางจุไรวรรณ พูลสวัสดิ์	-	๒๑-๓-๐๘-๒๒๐๘-๓๖๑	-	-	๒๑-๓-๐๘-๒๒๐๘-๓๖๑	-	-	-	-	-	-

			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๔	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัว ตะพาน -ว่าง	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่าง)
๑๕	กองคลัง (๐๔) นายไพศาล ทิพย์มณี	บริหารธุรกิจ	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๑๖	นางสาวศรีวิภา บุญสถิตย์		๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๗	นายกมล วิทยอภิบาลกุล		๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๑๘	นางสุนิสา ทรัพย์सार	บธ.บ. (การเงินและการ ธนาคาร)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๙	นางศิริินภา เดชพรหม	ปวส. (การบัญชี) ปวส. (การบัญชี) บธ.บ. (ธุรกิจระหว่างประเทศ)	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชง.	๒๓๙,๖๔๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๒๐	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ) นางสาววิลาวัลย์ นิลทน	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๖,๕๖๐	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๒๑	นางสาวพัชร พวงคลัง	บัญชีบัณฑิต(ระบบ สารสนเทศทางการ	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	๑๕๕,๔๒๐	-	-	๑๕๕,๔๒๐
๒๒	นางมนทิรา สุทธิบูลย์	บัญชีพัฒนัยกรรม(การ ขาย)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๗,๙๒๐	-	-	๑๕๗,๙๒๐

			กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินประจำตำแหน่ง		
๒๓	<u>กองช่าง (๐๕)</u> -ว่าง-	-	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๔	นางสาวฉัตรแก้ว คลั่งจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์)	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๒๕	นางเกื้อกุล พรหมสุวรรณ	ปวส.(ช่างโยธา)	๒๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๒๖	<u>พนักงานจ้าง</u> <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายประดิษฐ์ เมืองแก้ว (ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่าง๑)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นให้ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นส่วนกลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดการบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้วางหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรมหรือสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๓) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๔) การประชุมร่วมกันเพื่อมอบหมายและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย

๕) การเข้าร่วมประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๑) การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒) ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒) การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวตะพานได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนรวม อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
