

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
อำเภอ กุดจับ จังหวัดอุตรดิตถ์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับห้วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอภูเพียง จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ให้เหมาะสมอีกด้วย เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่าและสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลสร้างก่อ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๔-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๑
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๑-๒๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๕-๓๐
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๑-๓๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๕-๓๙
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๐-๔๑
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๑-๔๒

ภาคผนวก

๑. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
๒. ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. คำสั่งจัดพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการฯ
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๕. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๖. คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีเหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๑.๔ จากหลักการ...

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงานการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล สร้างก่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้ การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่อง แผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่ กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ

/เวลาที่...

เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามี ความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่ามีแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูล เชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

๓.๘.๑ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

๓.๘.๒ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะต้องทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะ สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการ สามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๘.๓ การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจ ที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีความ ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้าง ก่อ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแบ่ง ออกเป็นด้านต่างๆเพื่อความสะดวกในการให้บริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งตามรายด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

/โดยสามารถ...

โดยสามารถระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒๓ ม.๒ บ้านนาหนองทุ่ม ตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกุดจับโดยประมาณ ๔ กิโลเมตร ถนนสายที่ผ่านตำบลสร้างก่อ คือสายสุขาภิบาลกุดจับ - บ้านนาหนองทุ่ม (ถนนลาดยางและคอนกรีต)

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	จดตำบลปะโค	อำเภอกุดจับ
ทิศใต้	จดตำบลเมืองเพีย และตำบลกุดจับ	อำเภอกุดจับ
ทิศตะวันออก	จดตำบลปะโค และตำบลเมืองเพีย	อำเภอกุดจับ
ทิศตะวันตก	จดตำบลตาลเลียน และอำเภอกุดจับ	ตำบลโนนทอง อำเภอบ้านผือ

พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีพื้นที่ทั้งหมด จำนวน ๕๐.๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๑,๗๘๑ ไร่

๑.ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่เขตตำบลสร้างก่อ เป็นที่ราบสลับสูงเหนือระดับน้ำทะเล โดยเฉลี่ยมีพื้นที่บางส่วนเป็นป่าสงวน ซึ่งจัดระดับอยู่ในป่าเสื่อมโทรม เช่น ป่ากุดจับบางส่วนเป็นที่ทำเลเลี้ยงสัตว์ ซึ่งยังมีได้ มีการยกเล็ก โดยพื้นที่ทั้งตำบลจะอยู่ในเขตนิกมสร้างตนเองห้วยหลวง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพอากาศโดยทั่วไป เป็นแบบมรสุมมี ๓ ฤดู มีอุณหภูมิเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ๓๒-๓๘ องศาเซลเซียส เป็นลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปของประเทศไทย

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ในเขตตำบลสร้างก่อ มีหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบจำนวน ๙ หมู่บ้าน ดังนี้คือ

๑. บ้านนาหนองทุ่ม หมู่ที่ ๒
๒. บ้านนาอ้ายใหญ่ หมู่ที่ ๓
๓. บ้านโนนฐานะ หมู่ที่ ๔
๔. บ้านโนนธาตุ หมู่ที่ ๕
๕. บ้านดงหัน หมู่ที่ ๖
๖. บ้านถ้ำเต่า หมู่ที่ ๗
๗. บ้านฝั่ง ๒ เก้า หมู่ที่ ๘
๘. บ้านฝั่ง ๔ ใหม่ หมู่ที่ ๑๑
๙. บ้านหนองแคน หมู่ที่ ๑๒

/ โดยมี...

โดยมีหมู่บ้านคาบเกี่ยวกับเขตเทศบาลสร้างก่อ จำนวน ๔ หมู่บ้าน ดังนี้คือ บ้านสร้างก่อ บ้านบ่อคำ บ้านบ่อเงิน บ้านบ่อทอง

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล

และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๙ หมู่บ้าน มีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน และจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๑ คน จำนวน ๙ หมู่บ้าน รวมเป็น ๙ คน

๓. ประชากร

๓.๑ จำนวนประชากร

ตำบลสร้างก่อ มีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๕,๑๔๒ คน แยกเป็นประชากรเพศชาย ๒,๕๗๔ คน ประชากรหญิง ๒,๕๖๘ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๔๘๒ ครัวเรือน

จำนวนประชากรจากข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอภูคดจับ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
				ชาย (คน)	หญิง (คน)	
๒	บ้านนาหนองทุ่ม	นายไพฑูลย์ บุตรสารี	๓๒๒	๖๐๓	๕๙๗	๑,๒๐๐
๓	บ้านนาอ้ายใหญ่	นางคำฮู้ มะลียศ	๑๓๖	๒๑๔	๒๐๑	๔๑๕
๔	บ้านโนนฐานะ	นางหนูกัน ทองเรือง	๒๖๔	๔๖๘	๔๕๙	๙๒๗
๕	บ้านโนนธาตุ	นายบุญทัน สุนารัตน์	๒๔๒	๔๑๐	๔๓๒	๘๔๒
๖	บ้านดงหัน	นายภาณุวัฒน์ ตระกูลศรี	๑๐๒	๑๗๘	๑๖๑	๓๓๙
๗	บ้านถ้ำเต่า	นางบุญกว้าง เครือแวงมน	๑๐๓	๑๓๕	๑๓๔	๒๖๙
๘	บ้านฝั่ง ๒ เก่า	นายอำนาจ ศรีหรั่ง	๑๕๔	๑๘๔	๑๙๖	๓๘๐
๑๑	บ้านฝั่ง ๔ ใหม่	นายบุญเลิศ สุวรรณเพชร	๑๒๔	๒๐๕	๒๑๗	๔๒๒
๑๒	บ้านหนองแคน	นายรุ่งโรจน์ โพธิ์เพชรเล็ก	๗๙	๑๕๓	๑๕๖	๓๐๙
	หมู่บ้านคาบเกี่ยวกับเทศบาลตำบลสร้างก่อ					
๑๓	บ้านบ่อคำ	นายประสิทธิ์ รูปปะอ่าง	๒๓	๑๙	๑๐	๒๙
	รวม		๑,๕๔๙	๒,๕๗๔	๒,๕๖๘	๕,๑๔๒

๔. สภาพสังคม

๔.๑ การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีโรงเรียนประถมในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๕ แห่ง ดังนี้

- | | |
|--|--|
| ๑. โรงเรียนบ้านหนองทุ่ม | มีพื้นที่ให้บริการในหมู่ที่ ๒ ม. ๖ และหมู่ ๑๑ |
| ๒. โรงเรียนนิคมสร้างตนเองห้วยหลวง ๑ | มีพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๘ |
| ๓. โรงเรียนนิคมสร้างตนเองห้วยหลวง ๒ | ยุบรวมกับโรงเรียนบ้านหนองทุ่ม หมู่ที่ ๒ |
| ๔. โรงเรียนโนนธาตุนาอายุใหญ่วิทยา | มีพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๓ หมู่ ๕ และหมู่ที่ ๑๑ |
| ๕. โรงเรียนบ้านโนนฐานะ | มีพื้นที่ให้บริการหมู่ที่ ๔ |
| - โรงเรียนอาชีวศึกษา | -ไม่มี- |
| - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๓ ศูนย์ฯ ดังนี้ |
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาหนองทุ่ม อบต.๑ | จำนวนเด็กเล็ก ๓๑ คน |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนฐานะ | จำนวนเด็กเล็ก ๑๔ คน |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีจันทร์ารามบ้านโนนธาตุ | จำนวนเด็กเล็ก ๓๓ คน |

๔.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

มีวัดและสำนักสงฆ์ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จำนวน ๙ แห่ง

มีสยิด จำนวน - แห่ง

โบสถ์ จำนวน - แห่ง

๔.๓ สาธารณสุข

โรงพยาบาลของรัฐ จำนวน - แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีนอนามัย จำนวน ๑ แห่ง

สถานพยาบาลเอกชน จำนวน - แห่ง

ร้านขายยาแผนปัจจุบัน จำนวน - แห่ง

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐%

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สถานีตำรวจ - แห่ง

สถานีดับเพลิง - แห่ง

ศูนย์ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ๑ แห่ง

๕. การบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

๑. ถนนติดต่อระหว่างตำบล จำนวน ๑๗ เส้นทาง

๒. ถนนติดต่อระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๑๙ เส้นทาง

แยกประเภทถนนออกเป็น

- ถนนลูกรัด จำนวน ๖ เส้นทาง

- ถนนลูกรัง จำนวน ๓๒ เส้นทาง

- ถนนลาดยาง จำนวน ๖ เส้นทาง

- ถนนคอนกรีต จำนวน ๑๒ เส้นทาง

๕.๒ โทรคมนาคมการ

๑. โทรศัพท์มือถือ มีทุกครัวเรือน
๒. โทรศัพท์ มีทุกครัวเรือน
๓. โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๒๒ ตู้บริการ

๕.๓ การประปา

หมู่บ้านที่มีระบบประปาใช้ จำนวน ๙ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. หมู่ที่ ๒ บ้านนาหนองทุ่ม มีระบบประปาผิวดิน (งบฯกรมอนามัย)
๒. หมู่ที่ ๓ บ้านนาอ้ายใหญ่ มีระบบประปาบาดาล (งบฯอบต.สร้างก่อ)
๓. หมู่ที่ ๔ บ้านโนนฐานะ ระบบประปาบาดาล(งบฯกรมทรัพยากรธรณี)
๔. หมู่ที่ ๕ บ้านโนนธาตุ ระบบประปาบาดาล(งบฯกรมโยธาธิการ)
๕. หมู่ที่ ๖ บ้านดงหัน ระบบประปาบาดาล (งบฯกรมโยธาธิการ)
๖. หมู่ที่ ๗ บ้านถ้ำเต่า ระบบประปาบาดาล (งบฯอบต.สร้างก่อ)
๗. หมู่ที่ ๘ บ้านฝาง ๒ เก้า ระบบประปาบาดาล (งบฯนิคมสร้างตนเองฯ)
๘. หมู่ที่ ๑๑ บ้านฝาง ๔ ใหม่ ระบบประปาบาดาล (งบฯกรมทรัพยากรธรณี)
๙. หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองแคน ระบบประปาบาดาล (งบฯอบต.สร้างก่อ)

๕.๔ มวลชนจัดตั้ง

๑. ลูกเสือชาวบ้าน	จำนวน	๕	รุ่น	รวม	๗๒๐	คน
๒. กลุ่มเกษตรกรทำนาสร้างก่อ	จำนวน	๑	กลุ่ม	รวม	๓๗๑	คน
๓. กลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีด	จำนวน	๒	กลุ่ม	รวม	๓๐	คน
๔. กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์	จำนวน	๕	กลุ่ม	รวม	๔๕๘	คน
๕. กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	๒	กลุ่ม	รวม	๒๔๐	คน
๖. กองทุนหมู่บ้าน	จำนวน	๙	กลุ่ม	รวม	๑,๑๓๒	คน
๗. อาสาสมัครป้องกันไฟป่า	จำนวน	๒	กลุ่ม	รวม	๕๖	คน

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ ด้านการเกษตร ร้อยละ ๙๕% ของราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนาปลูกข้าว ทำไร่อ้อย ไร่มันสำปะหลัง สวนยางพารา ปลูกข้าวโพด เลี้ยงสัตว์ ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

๖.๒ การประมง ตำบลสร้างก่อ ไม่อยู่ในพื้นที่ที่มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติ จึงไม่มีอาชีพที่ทำการประมง

๖.๓ การปศุสัตว์ ตำบลสร้างก่อ มีการปศุสัตว์ คือ ฟาร์มสุกร จำนวน ๕ แห่ง (หมู่ที่ ๑,๒,๓,๕ และหมู่ที่ ๘) และฟาร์มโค จำนวน ๑ แห่ง (หมู่ที่ ๑๑)

๖.๔ การบริการ

- ปั้มน้ำมันหลอด จำนวน ๕ แห่ง (หมู่ที่ ๑,๒,๔ และหมู่ที่ ๕)
- โรงสีขนาดเล็ก จำนวน ๑๓ แห่ง (หมู่ที่ ๑,๒,๔,๕ และหมู่ที่ ๖)
- ร้านค้าชุมชน จำนวน ๕ แห่ง (หมู่ที่ ๑,๕,๗,๙ และหมู่ที่ ๑๑)

/๖.๕ การท่องเที่ยว...

๖.๕ การท่องเที่ยว สถานที่ท่องเที่ยวในตำบลสร้างก่อ คือ

๑. พระธาตุศรีจันทร์ ตั้งอยู่บ้านโนนธาตุ หมู่ที่ ๕
๒. รูปปั้นอ้ายใหญ่ ตั้งอยู่ที่บ้านนาอ้ายใหญ่ หมู่ที่ ๓
๓. ถ้ำจำลองถ้ำเต่า ตั้งอยู่บ้านถ้ำเต่า หมู่ที่ ๗

๖.๖ อุตสาหกรรม ตำบลสร้างก่อ อำเภอภูคดจับ จังหวัดอุดรธานี ไม่อยู่ในเขตอุตสาหกรรม

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. การรวมกลุ่มของประชาชนในเขตพื้นที่แบ่งได้เป็น

- กลุ่มอาชีพ	จำนวน	๓	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มแม่บ้าน	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเยาวชน	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มไม้ผลประจำตำบล	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเกษตรกรทำนาสร้างก่อ	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีด	จำนวน	๒	กลุ่ม
- กองทุนหมู่บ้าน	จำนวน	๙	กลุ่ม
- กลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์	จำนวน	๕	กลุ่ม
- กลุ่มอื่น	จำนวน	๒	กลุ่ม

๖.๘ แรงงาน ร้อยละ ๙๕ ของราษฎรตำบลสร้างก่อ ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ทำไร่อ้อย มันสำปะหลัง ทำสวนยางพารา เลี้ยงสัตว์ ที่เหลือประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและอาชีพค้าขาย

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านและข้อมูลด้านการเกษตร

ตำบลสร้างก่อ มีพื้นที่ทำการเกษตร ราษฎรประกอบอาชีพ ทำนา ทำไร่ และทำสวน ส่วนมากปลูกพืชเศรษฐกิจ ประเภท ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา และทำปศุสัตว์เลี้ยงโค กระบือ พื้นที่ทั้งหมดอยู่ในเขต การดูแลของนิคมสร้างตนเองห้วยหลวง บางส่วนเป็นพื้นที่ทำเลเลี้ยงสัตว์ ซึ่งครอบคลุมทั้งหมด ๒ หมู่บ้าน (บ้านโนนฐานะ บ้านหนองแคน) มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑,๐๐๐ ไร่ และทับซ้อนในพื้นที่บางส่วน และมีพื้นที่เป็นเขตป่าสงวน (ป่าภูคดจับ) ซึ่งอยู่ในเขตป่าเสื่อมโทรมอีกบางส่วน

๗.๒ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทำการเกษตร

๑. ลำห้วยสาธารณะ จำนวน ๙ สาย ได้แก่

- ลำห้วยนา อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๔
- ลำห้วยยางแล้ง อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๒,๘ และหมู่ที่ ๑๒
- ลำห้วยมาลัย อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๘
- ลำห้วยถ้ำเต่า อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๗
- ลำห้วยวาง อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๕ และหมู่ที่ ๑๐
- ลำห้วยชำใหญ่ อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๑๑
- ลำห้วยน้ำบุน อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๑๒
- ลำห้วยบาก อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๖

๒. หนอง บึง อ่างเก็บน้ำ มีจำนวน ๗ แห่ง ได้แก่

- หนองบักแพน อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๔

อ่างเก็บน้ำ...

- อ่างห้วยหินลาด อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๔
- อ่างเก็บน้ำถ้ำเต่า อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๗
- บึงมาลัย อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๘
- หนองฝายน้อย-หนองไผ่ อยู่ในบริเวณหมู่ที่ ๑๐

๓. แหล่งน้ำภายในหมู่บ้าน

๑. สระน้ำบ้านนาหนองทุ่ม หมู่ที่ ๒

- สระหนองทุ่ม
- สระหนองตอ

๒. สระน้ำบ้านโนนฐานะ หมู่ที่ ๔

- สระน้ำสาธารณะ (ป่าช้า)
- สระน้ำกลางบ้าน

๓. สระน้ำบ้านโนนธาตุ หมู่ที่ ๕

- สระหนองซ้อ

๔. สระน้ำบ้านดงหัน หมู่ที่ ๖

- สระหนองเม็ก

๕. สระน้ำบ้านถ้ำเต่า หมู่ที่ ๗

- สระวัด

๖. สระน้ำบ้านผิง ๒ เก่า หมู่ที่ ๘

- สระสาธารณะกลางบ้าน

๗. สระน้ำบ้านผิง ๔ ใหม่ หมู่ที่ ๑๑

- สระน้ำชำใหญ่
- สระน้ำชำน้อย

๘. สระน้ำบ้านหนองแคน หมู่ที่ ๑๒

- สระสาธารณะหมู่บ้าน

๔. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. ฝายน้ำล้น จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่

- ฝายน้ำล้นห้วยยางแล้ง หมู่ที่ ๒
- ฝายน้ำล้นชำน้อย หมู่ที่ ๑๑
- ฝายน้ำล้นชำใหญ่ หมู่ที่ ๑๑
- ฝายน้ำล้นห้วยยางแล้ง หมู่ที่ ๑๒
- ฝายน้ำล้นห้วยนา ๒ แห่ง หมู่ ๔

๘. ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา ราษฎรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาคริสต์ในบางส่วน โดยมีข้อมูลการนับถือศาสนา ดังนี้

- วัด หรือสำนักสงฆ์ จำนวน ๙ แห่ง
- โบสถ์ จำนวน ๒ แห่ง

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีของชาวบ้านส่วนใหญ่เน้นในเรื่อง “ฮีตสิบสองคองสิบสี่” ได้แก่ บุญประเพณี บุญข้าวจี่ บุญผะเวต บุญบั้งไฟ บุญเข้าพรรษา บุญข้าวประดับดิน บุญข้าว

/ภูมิปัญญา...

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ หมอสูตร หมอทำขวัญ หมอตำแย หมอพราหมณ์ หมอนวดแผนไทยจับเส้น หมอบายศรีสู่ขวัญกลุ่มจักรสาน กลุ่มทอผ้า กลุ่มทำดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มหมอดิน ภาษาถิ่นของคนในพื้นที่ คือ ภาษาอีสาน

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ลำห้วยจำนวน ๓ สาย คือ ลำห้วยนา ลำห้วยยางแล้ง ลำห้วยมาลัย ลำห้วยถ้ำเต่า ลำห้วยงาว ลำห้วยช้าน้อย ลำห้วยชำใหญ่ ลำห้วยน้ำบูน ลำห้วยบาก

๒. หนอง อ่าง บึง จำนวน ๗ แห่ง คือ หนองบักแพน อ่างห้วยหินลาด อ่างเก็บน้ำถ้ำเต่า บึงมาลัย หนองฝายน้อย-หนองไผ่

๓. แหล่งน้ำภายในหมู่บ้าน บ้านนาหนองทุ่มได้แก่ สระหนองทุ่ม สระหนองตอ บ้านโนนฐานะได้แก่ สระน้ำสาธารณะ(ป่าช้า) สระน้ำกลางบ้าน บ้านโนนธาตุ ได้แก่ สระหนองซ้อ บ้านดงหัน ได้แก่ สระหนองเม็ก บ้านถ้ำเต่า ได้แก่ สระวัด บ้านผัง ๒ เก้า ได้แก่ สระสาธารณะกลางบ้าน บ้านผัง ๔ ใหม่ ได้แก่ ห้วยชำใหญ่ ห้วยช้าน้อย บ้านหนองแคน ได้แก่ สระสาธารณะหมู่บ้าน

๔. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ได้แก่ ฝายน้ำล้นห้วยยางแล้ง ฝายน้ำล้นห้วยชำใหญ่ ฝายน้ำล้นห้วยชำเล็ก ฝายน้ำล้นห้วยยางแล้ง ฝายน้ำล้นห้วยนา

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ บล็อกคอนกรีต
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างถนนยกร่องพูนดิน ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ก่อสร้างถนน คสล.
- ก่อสร้างศูนย์จัดตั้งองค์กรส่วนกลาง
- โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร และสนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกร
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๓. ด้านสังคม – การศึกษา มีดังนี้

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ปัญหาทางการศึกษา เช่น ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่นกลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้สูงอายุ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสินค้าการเกษตรในชุมชน

/๔.ด้านการเมือง...

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

- จัดประชุมประชาคม สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี ฯลฯ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- จัดประชุมอบรม สัมมนา สมาชิก อบต. เพื่อให้สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร
- พัฒนาบุคลากรด้วยการศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- ธรรมชาติให้ความรู้ในการปลูกป่าและรักษาป่าชุมชน
- ฝึกอบรมจัดตั้งเครือข่ายเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชนองน้ำสาธารณะ

๔.๑ สภาพปัญหาพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ถนนสาธารณะบางสายทางไม่สะดวกและชำรุด
- ๑.๒) ไฟทางสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓) น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคยังไม่มีคุณภาพ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑) ราคาผลผลิตหรือพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒) รายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๓) ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑) การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑) ประชาชนบางส่วนไม่สนใจการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- ๔.๒) องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑) น้ำในแม่น้ำไม่สะอาด
- ๕.๒) แหล่งน้ำและลำคลองมีสภาพตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ปรับปรุงถนนที่ใช้มานานให้ดีขึ้น
- ๑.๒) เพิ่มไฟฟ้าสาธารณะตามถนนบางเส้นทาง
- ๑.๓) ให้มีเครื่องกรองและใช้คลอรีนเพื่อฆ่าเชื้อโรค
- ๑.๔) เพิ่มเติมระบบสื่อสารภายในชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑) ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการแก้ไขราคาพืชผล หรือพืชผลทางการเกษตรที่ตกต่ำ

/๒.๒) รายได้ของ...

๒.๒) รายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๒.๓) มีการสาธิตการทำอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้ที่สูงขึ้น เพื่อลดค่าครองชีพที่สูงขึ้น

๓. ด้านสังคม

๓.๑) ตั้งกองทุนหรือหน่วยงานเพื่อประสานงานเกี่ยวกับชุมชนเพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนในตำบลได้มากขึ้น

๔. ด้านการเมือง และการบริหาร

๔.๑) ให้หน่วยงานราชการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

๔.๒) สร้างผู้นำที่สามารถดูแลและสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑) อนุรักษ์เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรน้ำ

๕.๒) ขุดลอกคู คลอง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การจัดให้มีสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การจัดให้มีการสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัด และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

/๕.๓ ด้านการจัด...

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาด
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า ฯลฯ
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

/๖.ภารกิจหลัก...

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงพ.ศ.๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล สร้างก่อ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงพ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๗. การส่งเสริมด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

/๗. สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนของสำนักปลัด กองช่าง และกองคลัง ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากส่วนกลาง ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่องานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจากคำว่า Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

๑.๒ W มาจากคำว่า Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องหาวิธี ในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจากคำว่า Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยโอกาสแตกต่างจากจุดแข็ง ตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่หน่วยงานจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารงานให้สอดคล้องและพยายาม ขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นได้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strengths)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weaknesses)
<p>๑.ถือปฏิบัติตามค่านิยม “รับใช้ประชาชนคือหน้าที่บริการดีคือหลักการ” ปฏิบัติงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา</p> <p>๒.บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถมุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน</p> <p>๓.ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงานและดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้</p> <p>๔.นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ประชาชนจึงมีโอกาสเลือกผู้ที่จะเข้ามาพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนตามที่กำหนดไว้</p> <p>๕.หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงานเกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ</p> <p>๖.มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานสำหรับท้องถิ่นโดยเฉพาะ และสามารถตราข้อบัญญัติเพื่อบังคับใช้ได้ในพื้นที่</p> <p>๗.ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น ใกล้ชิดประชาชน</p>	<p>๑.บุคลากรขาดการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจในงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ระเบียบหรือวิธีปฏิบัติ</p> <p>๒.การแบ่งงาน หรือมอบหมายงานตามโครงสร้างของหน่วยงานยังมีความไม่ชัดเจน</p> <p>๓.ความไม่พร้อมในการปฏิบัติบางภารกิจที่รับถ่ายโอน</p> <p>๔.ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง</p> <p>๕.รายได้ที่จัดเก็บมีน้อย ต้องรอรับรายได้จากภาษีจัดสรรและเงินอุดหนุน</p> <p>๖.ปัญหาด้านการจัดเก็บขยะมูลฝอยในพื้นที่</p>
การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunities)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threats)
<p>๑.การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ</p> <p>๒.รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาด้านต่างๆรวมถึงเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๓.นโยบายในการบริหารงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาคอีสานตอนบน และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี</p> <p>๔.มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ของประชาชน</p> <p>๕.ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้</p>	<p>๑.สภาพภูมิประเทศ เป็นที่ราบสูง มีความแห้งแล้ง การทำเกษตรกรรมขึ้นอยู่กับฤดูกาล ขาดแหล่งน้ำขนาดใหญ่หรือแหล่งชลประทานที่จะสนับสนุน การทำเกษตรกรรม ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน แรงงานในพื้นที่ไปทำงานต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ ทำให้ครอบครัวขาดผู้นำ ปล่อยให้เด็กอยู่กับผู้สูงอายุ ทำให้เกิดปัญหาทางสังคมตามมาหลายประการ เช่น ครอบครัวขาดความอบอุ่น สามีภรรยาเลิกร้าง วัยรุ่นติดยาเสพติด เป็นต้น</p> <p>๒.ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน แต่ต้นทุนทางการผลิตสูงขึ้น(ปุ๋ยแพง น้ำมันแพง) ส่งผลกระทบ ต่อรายได้ของประชาชน</p> <p>๓.สภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง ภาวะฝนทิ้งช่วง ประสบปัญหาความแห้งแล้งในการทำเกษตรกรรม</p>

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunities)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threats)
<p>๖. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาคอีสานตอนบน ซึ่งใกล้เคียงกับประเทศเพื่อนบ้าน สามารถค้าขายส่งสินค้าส่งออก และเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ด้วย</p> <p>๗. มีหน่วยงานภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีพของประชาชนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาล สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา</p> <p>๘. มีพื้นที่ที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนสามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด เช่น ยางพารา อ้อย และมันสำปะหลัง อันเป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่ในการหารายได้เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๙. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเพียงส่วนน้อยที่ตกเกณฑ์</p>	<p>๔. ผลกระทบด้านมลพิษ ฝุ่นควันจากการเผาตอซังข้าว หรือจากการเผาอ้อยเพื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตในหน้าแล้ง ทำให้เกิดปัญหาไฟป่าตามมา</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑. โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>- งานสารบรรณ งานเลือกตั้ง งานกิจการสภา งานงบประมาณ งานตรวจสอบภายใน งานบริหารบุคคล</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>- งานวิชาการ งานนโยบายและแผนงาน ข้อมูลสถิติและสารสนเทศ</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>- งานสารบรรณ งานเลือกตั้ง งานกิจการสภา งานงบประมาณ งานตรวจสอบภายใน งานบริหารบุคคล</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>- งานวิชาการ งานนโยบายและแผนงาน ข้อมูลสถิติและสารสนเทศ</p>	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๓ งานด้านกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งาน นิติกรรม และสัญญา งานกฎหมายและคดี งานบังคับและติดตามหนี้ งานระเบียบและข้อบังคับ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน งานกู้ภัยและช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานพัฒนาและบูรณะแหล่งท่องเที่ยว งานบริการการท่องเที่ยว <p>๑.๖ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานนโยบายวางแผนและหลักสูตร งานทะเบียนข้อมูลสถิติ งานนิเทศการศึกษา <p>๑.๗ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๓ งานด้านกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา งานกฎหมายและคดี งานบังคับและติดตามหนี้ งานระเบียบและข้อบังคับ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน งานกู้ภัยและช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว งานพัฒนาและบูรณะแหล่งท่องเที่ยว งานบริการการท่องเที่ยว <p>๑.๖ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานนโยบายวางแผนและหลักสูตร งานทะเบียนข้อมูลสถิติ งานนิเทศการศึกษา <p>๑.๗ งานตรวจสอบภายใน</p>	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกา งานเก็บรักษาเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน งานพัสดุ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมภาษี งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการ งานตรวจสอบรายได้ 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกา งานเก็บรักษาเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะการเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน งานพัสดุ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุมภาษี งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการ งานตรวจสอบรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานไฟฟ้า งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทตน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานประเมินราคา งานกิจการประปา งานระบายน้ำ งานสำรวจและจัดทำแผนที่ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานออกแบบและประเมินราคา งานควบคุมอาคาร งานข้อมูลและทะเบียน <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานแผนงานและโครงการ- งานประสานภายนอก <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่ งานปฏิรูปผังเมือง งานปฏิรูปผังเมือง	<p>๓. กongsang</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานไฟฟ้า งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทตน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานประเมินราคา งานกิจการประปา งานระบายน้ำ งานสำรวจและจัดทำแผนที่ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none">- งานออกแบบและประเมินราคา งานควบคุมอาคาร งานข้อมูลและทะเบียน <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานแผนงานและโครงการ- งานประสานภายนอก <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่ งานปฏิรูปผังเมือง งานปฏิรูปผังเมือง	

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงาน สามารถกำหนดงานใหม่หรือตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมิน ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลางหรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้ง หรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีความจำเป็น และนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับ กลาง/ต้น) สำนักปลัด อบท.(๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.นักวิชาการสาธารณสุข(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.นิติกร(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม เปิดกรอบ
พนักงานครูอบต.								
๑๑.ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒.ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.ครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕.-๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ว่างเดิม เปิดกรอบ
พนักงานจ้าง								
๑๘.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑.ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ภารกิจ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒.พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.นักการภารโรง (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.แม่บ้าน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗.-๒๘.ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓๐.ผู้ดูแลเด็ก (พจ.ทั่วไป) ศพด.วัดศรีจันทรราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (พจ.ทั่วไป) ศพด.วัดศรีจันทรราม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
๓๒.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓.นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๓๖.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๓๗.ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ภารกิจ/ป.ตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/ปวส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐.พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๑๕)								
๔๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๒.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔.นายช่างสำรวจ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๔๕.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗.คนงานทั่วไป (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๙.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๔	๔๔	๔๔	๔๔	+๔	-	-	ว่าง ๙

หมายเหตุ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยมีการเปิดกรอบ ยุบ/เลิกตำแหน่งประเภททั่วไป และวิชาการ ให้แสดงผลและความจำเป็น เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาควบคุม การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้อยู่ในข้อกำหนดของมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

- เงินเดือน ประกอบด้วย เงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (พนักงานส่วนตำบล) ค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาย (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มคุณวุฒิ เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก เป็นต้น
๓. ข้อมูลอื่น

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบัน หรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหน ใช้คนเกินงาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสม และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

/แนวทาง...

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่ง ที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สสำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความหมาย/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงกับความเป็นจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละขั้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิก/ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

- วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
(เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
เริ่มงาน ๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. (หักพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง และหักเวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)
- ดังนั้น เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ วัน * ๖ ชั่วโมง) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานตามมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณเวลา

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐาน ต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณ อัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๑ ชั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณด้วยจำนวน ๑๒ เดือน

๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

/๖) ประโยชน์...

๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม ค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

๗) คิดจาก (๕) + (๖)

๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำ (ตามข้อบัญญัติ)

หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เช่น ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จะได้ ๕๔,๖๐๐,๐๐๐ บาท = (๕๒,๐๐๐,๐๐๐ × ๕%) + ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๔,๖๐๐,๐๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (เช่น ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จะได้ ๕๗,๓๓๐,๐๐๐ บาท = (๕๔,๖๐๐,๐๐๐ × ๕%) + ๕๔,๖๐๐,๐๐๐ = ๕๗,๓๓๐,๐๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (เช่น ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จะได้ ๖๐,๑๙๖,๕๐๐ บาท = (๕๗,๓๓๐,๐๐๐ × ๕%) + ๕๗,๓๓๐,๐๐๐ = ๖๐,๑๙๖,๕๐๐

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

/คำตอบแทน...

ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถ่ายโอน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณให้นำมาคำนวณ เป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

- ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ(แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอภูคดจักษ์ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม (ปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารท้องถิ่น)ระดับต้น	๑	๐	๗๕๗,๘๐๐	๓๙,๓๖๐	๓๙,๓๖๐	๓๙,๓๖๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัด (๑๑)							
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)ระดับต้น	๑	๐	๔๖๒,๘๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	๒๗,๒๔๐	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	มีนครอง
๔	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	มีนครอง
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	มีนครอง
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	มีนครอง
๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	มีนครอง
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	มีนครอง
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๐	นิติกร (ปก./ชก.)	-	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	เปิดกรอบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน							
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑๘,๒๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	มีนครอง
	พนักงานจ้าง							
๑๒	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ภารกิจ)	๑	๒๑,๗๘๐	๒๖๑,๓๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	มีนครอง
๑๓	ผช.นักพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	๑	๑๘,๙๕๐	๒๒๗,๔๐๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๔๘๐	มีนครอง
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ภารกิจ)	๑	๑๐,๓๗๐	๑๒๔,๔๔๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	มีนครอง
๑๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๑๓,๕๙๐	๑๖๓,๐๘๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	มีนครอง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑๐,๒๑๐	๑๒๒,๕๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	มีนครอง
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	มีนครอง
๑๘	นักการภารโรง (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	มีนครอง
๑๙	แม่บ้าน(ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	มีนครอง
	พนักงานครู							
๒๐	ครู คศ.๒	๑	-	-	-	-	-	มีนครอง
๒๑	ครู คศ.๓	๑	-	-	-	-	-	มีนครอง
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	ครู คศ.๑	๑	-	-	-	-	-	มีนครอง
	พนักงานจ้าง							
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจทักษะ)	๑	-	-	-	-	-	มีนครอง
๒๕-๒๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๓	-	-	-	-	-	มีนครอง
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๙	คณงานทั่วไป	๑	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐-๓๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓	-	-	-	-	-	เปิดกรอบ
	รวม	๓๒	๒๘๒,๗๑๐	๕,๓๒๓,๘๐๐	๒๐๔,๖๐๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๐๘,๓๒๐	

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความต้องการเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ลด ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑๒
๑	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐
๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.๑	๑	-	-	-
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.๒	๑	-	-	-
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีจันทาราม	๑	-	-	-

ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความต้องการเพิ่ม/ลด....ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความต้องการเพิ่ม/ลด....ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ(แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม (ปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)							
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการระดับต้น)	๑	๔๓,๕๘๐	๕๒๒,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	มีคนครอง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	มีคนครอง
๓	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	มีคนครอง
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	มีคนครอง
	ลูกจ้างประจำ							
๕	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๔,๔๕๐	๒๙๓,๔๐๐	๙,๖๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	มีคนครอง
	พนักงานจ้าง							
๖	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจการ)	๑	๑๙,๕๗๐	๒๓๕,๘๔๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	มีคนครอง
๗	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจการ)	๑	๑๔,๒๒๐	๑๗๐,๖๔๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	มีคนครอง
๘	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ภารกิจการ)	๑	๙,๕๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	ว่างเต็ม
๙	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (พจ.ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	มีคนครอง
	รวม	๙	๑๘๒,๘๐๐	๒,๑๙๓,๖๐๐	๗๓,๒๐๐	๗๘,๓๖๐	๗๙,๙๒๐	

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความต้องการเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ลด ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความต้องการเพิ่ม/ลด...ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความต้องการเพิ่ม/ลด ... ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ(แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอภูคจ๊ับ จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (คนละ)	รวม (ปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง(๐๕)							
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๔๒,๘๙๐	๕๑๔,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	มีคนครอง
๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๘,๘๘๐	๓๔๖,๕๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	มีคนครอง
๓	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	มีคนครอง
๔	นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง							
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๕,๔๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	มีคนครอง
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๔,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	มีคนครอง
๗	คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	มีคนครอง
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	ว่างเต็ม
	รวม	๘	๑๔๑,๖๑๐	๑,๙๙๗,๒๒๐	๖๕,๐๔๐	๖๖,๘๔๐	๖๘,๔๐๐	

ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีความต้องการเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ลด ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความต้องการเพิ่ม/ลด....ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) x ๑๒
-	-	-	-	-	-

ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ มีความต้องการเพิ่ม/ลด ... ตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง/ระดับ	จำนวน(คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ(๑)	เงินเดือน ขั้นสูง(๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้อง ตั้งไว้ (๑)+(๒) x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๙. การระดมทุนเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

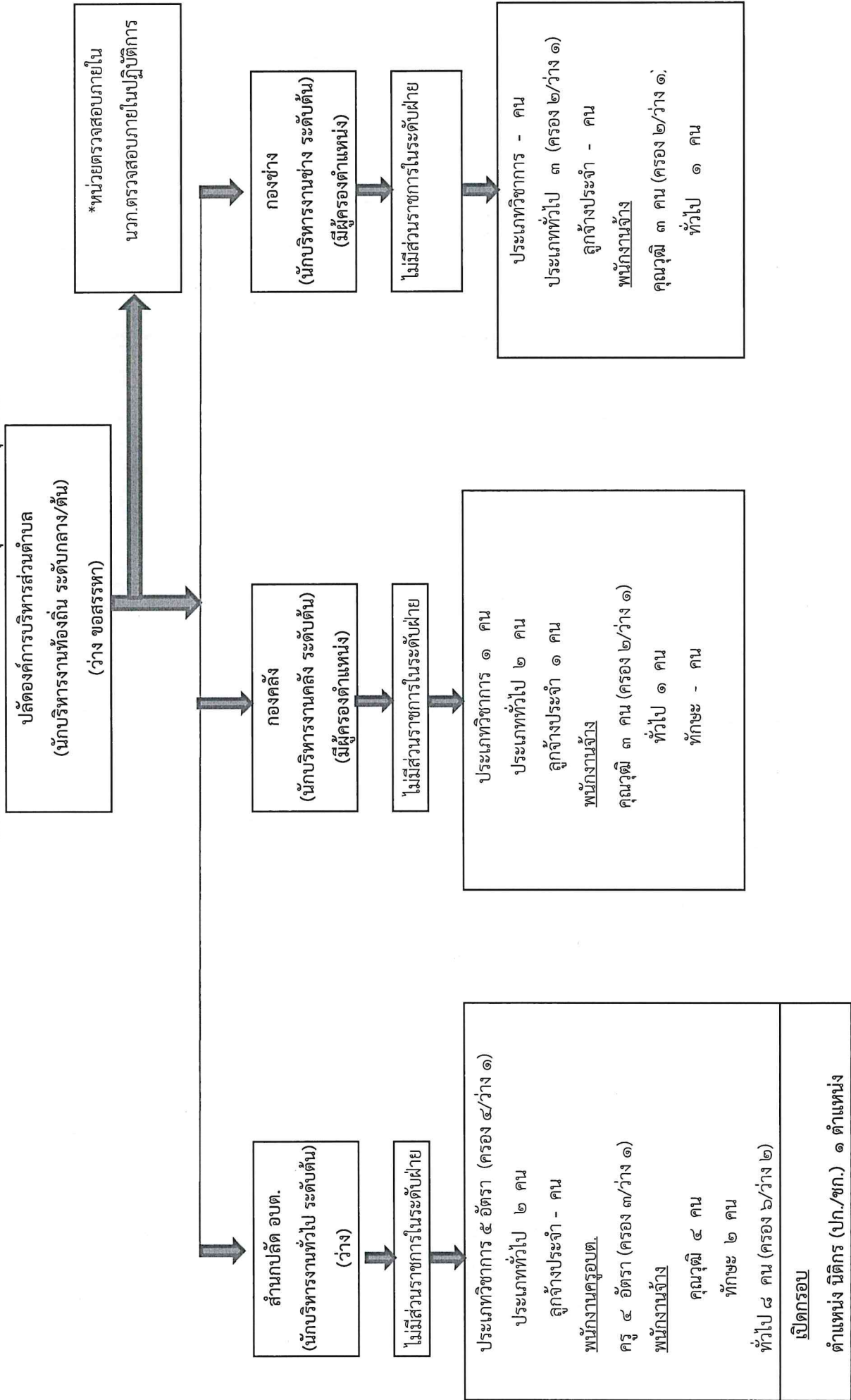
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		เงินประจำตำแหน่ง	อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับต่อระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าถึงคน		การระดมทุนที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)																	
๔๓	พนักงานครู (คศ.๒)	คศ.๒	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง																	
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ(ทักษะ)	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๕-๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(คพด.วัดศรีจันทรากรม)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	คนงานทั่วไป(คพด.วัดศรีจันทรากรม)	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
(๔)	รวม		๔๗	๓๙	๘,๗๗๒,๓๐๐	๒๖๐,๔๐๐	๔๙	๔๙	-	-	๖๗๘,๘๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๕๘,๕๖๐	๙,๕๕๑,๙๔๐	๑๐,๑๓๑,๑๘๐	๑๐,๕๘๙,๗๕๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ (๔)													๑,๕๓๖,๗๙๑	๑,๕๓๖,๗๙๑	๑,๕๓๖,๗๙๑		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล (๕+๕)													๑๑,๐๘๘,๗๓๑	๑๑,๖๖๘,๙๗๑	๑๒,๑๒๖,๕๔๑		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบบุคลากร													๒๗,๕๕๕	๒๗,๕๕๕	๒๗,๕๕๕		
	รายจ่ายประจำปี																	

การตั้งค่างบประมาณรายจ่ายประจำปี	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
(งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖ = ๓๗,๙๗๐,๑๐๐)	๓๙,๘๖๘,๖๐๕	๔๑,๘๖๒,๐๓๕	๔๓,๙๕๕,๑๓๗

๕) ของ ๓ ในแต่ละปี * ๑๕/๑๐๐
 ๖) ข้อ ๔+๕
 ๗) ข้อ ๖ ทหารด้วยปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

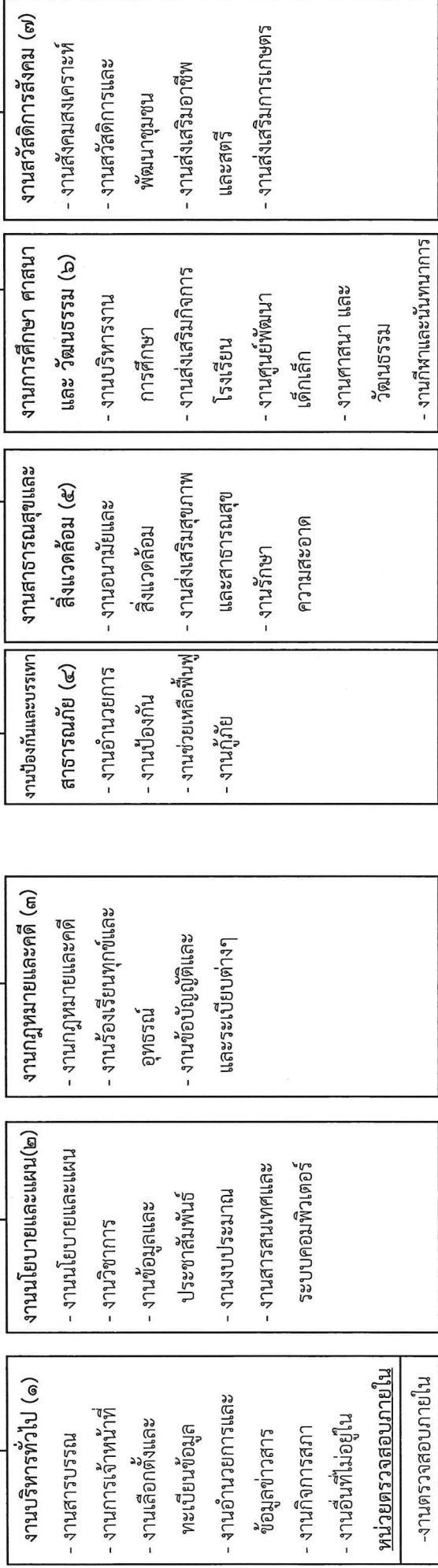
แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภออุตุจักษ์ จังหวัดอุตรดิตถ์



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(ระดับต้น)
-ว่าง-



-นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

- นักวิชาการศึกษานโยบาย (๕,๖)

-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๕)

- ครู (ครูผู้ดูแลเด็ก) (๖)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พจน.จ้างภารกิจ) (๑)

- พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ภารกิจพิเศษ) (๒)

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)

- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๗)

- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (๖)

- นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- พนักงานขับรถยนต์(พจ.ทั่วไป)

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๒,๓)

-ขอเปิดกรอบ นิติกร(ปก./ชก.) ๑ ตำแหน่ง (๓)

- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างภารกิจทักษะ) (๖)

- แม่บ้าน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒,๓)

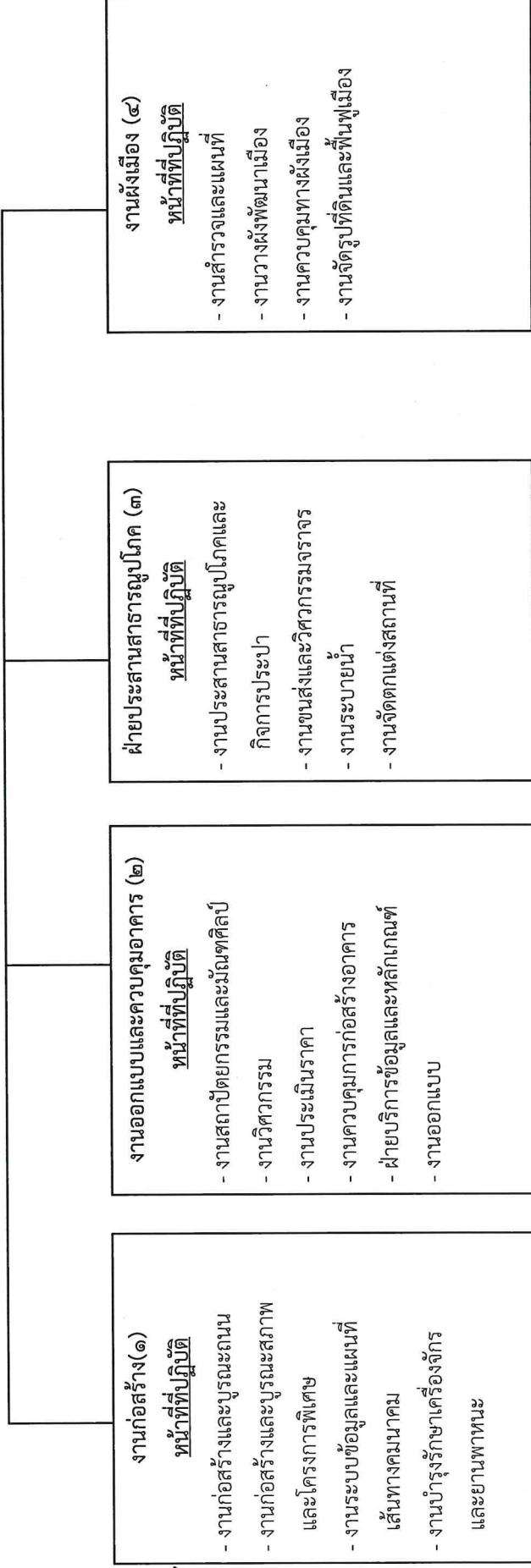
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนาจท้องถิ่นระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ครู(ค.ศ.๓)	ครู (ค.ศ.๒)	ครูผู้ช่วย	ผดต.	พจน.จ้างภารกิจ	พจ.ทั่วไป	รวม
จำนวน	ว่าง	-	๔	๑	๒	๑	๑	๒	ว่าง ๑	๕	๕	๓	๓๐

โครงสร้างกองช่าง



นักบริหารงานช่าง
(อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)



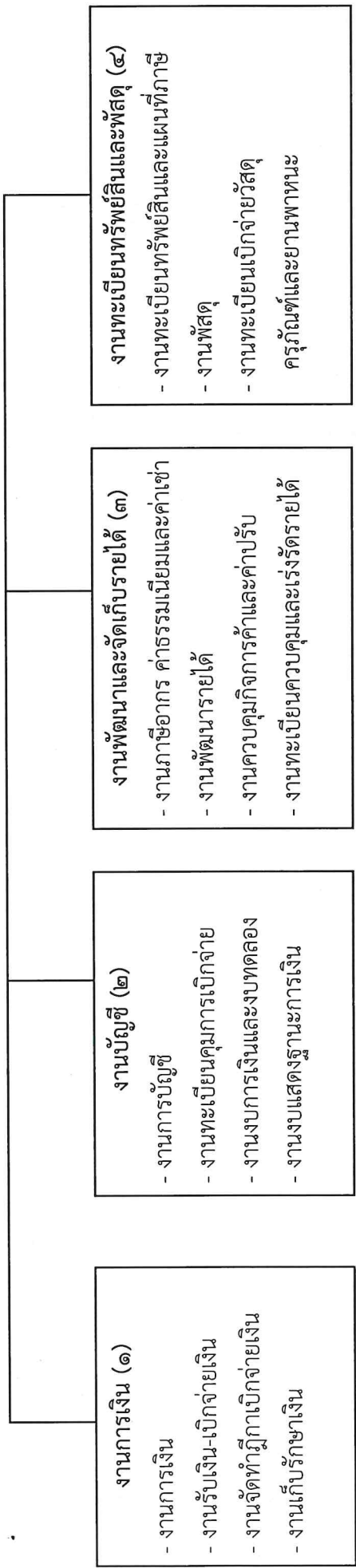
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) (๒) (๓) (๔) (๕)
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พ.นง.จ.ช่างการกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (พ.จ.จ.ทั่วไป) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕)
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) (๒) (๓) (๔) (๕)
- ผู้ช่วยพนักงานการประปา(ช่วยงานคลังเรื่องแผนที่ภาษี) (พ.นง.จ.ช่างการกิจ) (๓)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน (ป.ง./ช.ง.)	ลูกจ้างประจำ	พ.นง.จ.ช่างการกิจ	พ.นง.จ.จ.ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๒	๑	-	๓	๑	๕

โครงสร้างองค์กร



ผู้บริหารงานคลัง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)



- งานการเงิน (๑)**
- งานการเงิน
 - งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 - งานเก็บรักษาเงิน

- งานบัญชี (๒)**
- งานการบัญชี
 - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
 - งานงบการเงินและงบพหุผลอง
 - งานงบแสดงฐานะการเงิน

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๓)**
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - งานพัฒนารายได้
 - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
 - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ (๔)**
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
 - งานพัสดุ
 - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑-๒)
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑-๒)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (พนักงานจ้างภารกิจ/คุณวุฒิป.ตรี) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๓)
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑-๒)
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑-๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานพัสดุ (พ.จ้างภารกิจ) (๔)
- พนักงานจตมาตรวัตนา (๓)

ระดับ	อำนาจการต้น ท้องถิ่นระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	-	๒	๑	๓	๑	๙

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑/๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	- ว่างเติม -	-	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๔๘,๐๔๐.๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๗๐,๔๐๐ (๗,๒๐๐x๑๒)	๘๖,๔๐๐	ว่างเดิม	
๒	- ว่างเติม -	-	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม	
๓	นายวิชัย สาสีอาจ	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐	
๔	นายโกมินทร์ ปุ่นงาม	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๕	นางเตือนจิต พงษ์พิพัฒน์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๖	นางสาวจริภรณ์ เขียมทาว	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๗	นางสาวนันทน์ เกษสว่าง	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
๘	นายจักรกริช ชูระงาน	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐	
๙	- ว่างเติม -	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม	
๑๐	-	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	-	-	-	เปิดกรอบ	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางสาวนันทรา วงศ์พรม	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๗๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	(ค่ากลางเงินเดือน) ๒๑๘,๔๐๐	-	๒๑๘,๔๐๐	
๑๒	นางสาวอรพรรณ ไชยมาตย์	ปริญญาตรี	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	๒๖๑,๓๖๐	-	๒๖๑,๓๖๐	
๑๓	นางสาวอลิสสา เพ็ญศรี	ปริญญาตรี	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	(๒๑,๗๘๐x๑๒) ๒๖๗,๔๐๐	-	๒๖๗,๔๐๐	
๑๔	นางสาวเบญจวรรณ ไชยจมี	ปวช.	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	(๑๘,๙๕๐x๑๒) ๒๖๓,๐๘๐	-	๒๖๓,๐๘๐	
๑๕	นายจิรายุทธ์ สีทะหา	ปวส.	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	(๑๓,๕๙๐x๑๒) ๑๖๕,๔๔๐	-	๑๖๕,๔๔๐	
๑๖	นายจรรยา มุ่งแฝงกลาง	มัธยมต้น	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	(๑๐,๓๗๐x๑๒) ๑๒๒,๕๒๐	-	๑๒๒,๕๒๐	
๑๗	นายสมเพียร ไชยวงษา	ประถมศึกษา	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	(๑๐,๒๑๐x๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายศรเทพ วิรุณพันธ์	ปวส.	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	-	พนักงานเจ้าหน้าที่นโยบายฯ	-	(๙,๐๐๐x๑๒) ๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นางสาวศิริพร ทอมคำ	มัธยมต้น	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๒๐	นางสามะสิริ กาสีวงศ์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๖๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๒,๐๐๐	-	๕๖๔,๖๖๐
๒๑	นางภัทราพร ทองศรี	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๒๒	นางสาวสุณิสา รักชาติ	ปวส.	๗๓-๓-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๔-๖๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๓	นางอรอนงค์ สายสิงห์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๗๓-๓-๐๔-๖๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	-	-	๑๓๑,๗๒๐
๒๔	นายทวี มีทา	ปวช.	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๒๕๓,๔๐๐
๒๕	นางสาวปณชิตา ไชยมาตย์	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้าง	-	-	พนักงานจ้าง	-	-	-	๒๓๔,๘๔๐
๒๖	นางสาวสุกัญญา แยมไย	ปวส.	-	เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	๑๗๐,๖๔๐
๒๗	-	ปวช.	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๘	นายพิชญ์ นามวงศ์	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
				กองช่าง			กองช่าง				
				ผู้อำนวยการกองช่าง			ผู้อำนวยการกองช่าง				
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๙	นายสุกรี เทียมวงศ์	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	กองช่าง	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๖๖,๕๖๐	-	๓๖๖,๕๖๐	
๓๐	นายณรงค์ รินทรัพย์	ปวส.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐	-	๒๖๔,๔๘๐	
๓๑	- ว่างเต็ม -	-	๗๓-๓-๐๕-๐๕๑๘-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ขง.	๗๓-๓-๐๕-๐๕๑๘-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	ว่างเต็ม	
๓๒	นายฤทธิญา วาปีโส	ปริญญาตรี		พนักงานจ้าง	-		พนักงานจ้าง		๑๘๔,๘๐๐	-	๑๘๔,๘๐๐	
๓๓	นายพิริตน์ วิฑชัย	ปวส.		ผช. จพง. การประปา	-		ผช. นายช่างไฟฟ้า		๑๖๘,๐๐๐	-	๑๖๘,๐๐๐	
๓๔	-	-		ผช. เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช. เจ้าพนักงานธุรการ		๑๑๒,๘๐๐	-	ว่างเต็ม	
๓๕	นายวิฑูรย์ นครศรี	มัธยมปลาย		พนักงานจ้าง	-		พนักงานจ้าง		๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสาธิตา ภูเงินช่อ	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๓	พนักงานครูอำนวยการ	คศ.๓	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๓	พนักงานครูอำนวยการ	คศ.๓				
๓๗	นางสาวประมพร จันทเทศ	ปริญญาโท	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	คศ.๒				
๓๘	- ว่างเต็ม -	-	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่างเต็ม(ตถ.)	
๓๙	นางสาวเดือนเพ็ญ ทองบุตดี	ปริญญาตรี	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๕๖	ครู	คศ.๒				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
				พนักงานครูออบต.			พนักงานครูออบต.					
๔๐	ผอ.ศพด.อบต.สร้างก่อ ๑	-	-	-	-		-	-	-	-	-	เปิดกรอบ
๔๑	ผอ.ศพด.อบต.สร้างก่อ ๒	-	-	-	-		-	-	-	-	-	เปิดกรอบ
๔๒	ผอ.ศพด.วัดศรีรัตนาราม	-	-	-	-		-	-	-	-	-	เปิดกรอบ
๔๓	นางสาวพรรณ โครบัญชา	ปริญญาตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-		พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-
๔๔	นางอ้อมใจ อรดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๕	นางสาวปนัดดา ทองใส	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๖	นางสาวอัครารมย์ วัชรหม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๔๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๘	-	-	-	คณงานทั่วไป	-		คณงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเต็ม

หมายเหตุ

ช่อง "เงินเดือน" หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริง

ตามประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาตรา (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่ง
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มสำหรับค่าครองชีพพิเศษ (พ.ค.ศ.) ยกเว้นเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ฯลฯ

นิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ยกเว้นเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ฯลฯ

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นระยะเวลา ๓ ปี ให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลาของแผนพัฒนาอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยที่บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้ทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์

/องค์ความรู้...

องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา(บูรณาการ) เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จะถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ จะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ให้ยึดถือปฏิบัติ และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะต้องยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

/๙. ข้าราชการ...

ภาคผนวก