



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง

อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดอัตรากำลังคน อัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ อีกมากมาย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและ ระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘.

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายคั่นการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงนลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตำบลรับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก ถนนภายในบ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ โทรศัพท์ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำโดยเฉพาะข้าว
- ๒.๓ ราษฎรขาดแคลนเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ เกษตรกรขาดอาชีพเสริมและมีความถนัดแตกต่างกัน
- ๒.๕ ปัญหาการว่างงาน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ยังมีปัญหายาเสพติดจากพื้นที่ใกล้เคียงที่ติดกัน
- ๓.๒ ขาดการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๓ การขาดแคลนสนามกีฬา หรือมีไม่ตรงตามความสนใจของเยาวชน
- ๓.๔ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง/การบริหาร

- ๔.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อย่างจริงจัง
- ๔.๒ ประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล ยังให้ความสนใจกับองค์การบริหารส่วนตำบลน้อย
- ๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิเลือกตั้ง
- ๔.๔ ประชาชนได้รับข่าวสาร ข้อมูลยังไม่ทั่วถึง
- ๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณไม่เพียงพอกับงานที่จะต้องทำในเรื่องการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งระบบใหม่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง
- ๕.๒ สภาพดินเป็นดินเปรี้ยวทำให้การเพาะปลูกไม่ได้ผล
- ๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติขาดการฟื้นฟูรักษาอย่างจริงจัง

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ การบริการทางด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึงเนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอกับการบริการ ๒.๙ ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อ

๖.๒ ราษฎรขาดการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพอนามัยที่ชัดเจน

๖.๓ ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและการคัดแยกขยะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

๖.๔ ไม่มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ มีโรงเรียนประถมศึกษาเพียง ๒ แห่ง

๗.๒ โรงเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

๗.๓ ผู้ปกครองบางส่วนมีรายได้ต่ำ ไม่สามารถส่งบุตรหลานให้ได้รับการศึกษาในระดับสูง

๗.๔ ผู้ปกครองเด็กบางส่วนไม่มีค่านิยมในการเรียนต่อ ทำให้เด็กไม่ได้รับการเรียนต่อในอัตราสูง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้างมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จริตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ภารกิจรอง

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปราจีนบุรี และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการจะบรรลุวิสัยทัศน์ และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ประเทศไทยพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
 - (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
 - (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
 - (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม
 - (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงมีเป้าหมายทั้งในและการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งภาคความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียน และประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ และพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิต และการใช้นวัตกรรมเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตร และบริการสร้างความมั่นคง และปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้า และการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหาร จัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างสมรรถนะทางเศรษฐกิจได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจ และสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้า และการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิต และบริการบนฐานของการพัฒนาวัตกรรม และมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตรโดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็ง และยั่งยืนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพ และอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัย
- ภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพโดยการใช้ดิจิทัล และการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น
- ภาคบริการโดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่นการท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อย (SMEs) สู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม และเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญา ความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

- (๑) การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๒) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๔) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคมเพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนา และสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคง รวมทั้งมี ความสามารถในการป้องกันผลกระทบ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟู และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อน และปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (๔) การต่อต้านทางทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้ และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี

วิสัยทัศน์ ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ อุตสาหกรรมสีเขียว แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของอุตสาหกรรมสีเขียว รองรับ AEC และตลาดโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองน่าอยู่ด้วยการพัฒนาทุนทางสังคม และความมั่นคงสู่สังคมเป็นสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และสุขภาพ

เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - เป็นศูนย์กลางการพัฒนาคุณภาพแรงงานและเป็นแหล่งจ้างงานที่สำคัญ
- เป็นแหล่งอุตสาหกรรมสีเขียว และเป็นมิตรภาพกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ - ยกระดับคุณภาพชีวิต การศึกษา และแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ - การพัฒนาการเติบโตทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และสุขภาพ
- สนับสนุนการดำรงชีวิตของเกษตรกร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จากการสัมมนาวิชาการเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น และ กรอบการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดปราจีนบุรี เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ณ สำนักงาน สหกรณ์การเกษตรเมืองปราจีนบุรี จำกัด ตำบลไม้เค็ด อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรีที่ประชุม โดยคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นระดับจังหวัด ร่วมกับ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชาคมท้องถิ่นตามสัดส่วนระดับจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทบทวนปรับปรุงวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๓) ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ยกระดับคุณภาพชีวิต รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาทุนสังคม ส่งเสริมแหล่งเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาคมนสู่พลเมืองให้เข้มแข็ง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทุนทางสังคม และชุมชนให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระตุ้นจิตสำนึกใส่ใจสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนเครือข่ายและส่งเสริมกิจกรรมเฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๓. ส่งเสริมการลดใช้สารเคมีและส่งเสริมการใช้ปุ๋ยชีวภาพในภาคการเกษตร

๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะครัวเรือน และรณรงค์ การเลือกใช้ผลิตภัณฑ์เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕. รณรงค์เฝ้าระวังปัญหาสิ่งแวดล้อมและสร้างความ ตระหนักการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

๖. ประสานและพัฒนากิจการจัดทำระบบชลประทานขนาดเล็ก เพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๗. ส่งเสริมอุตสาหกรรมสีเขียว และกิจกรรมร่วระหว่าง โรงงานอุตสาหกรรมกับชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิต ทุนทางสังคม และชุมชนให้เข้มแข็ง

๑. พัฒนาโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

๓. รณรงค์ ป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด และความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. พัฒนาเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีวัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้

๕. ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

๑. ส่งเสริมกิจกรรม และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๒. ส่งเสริมการกระตุ้นเศรษฐกิจ และพัฒนากลไกการตลาด สำหรับสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

๑. ส่งเสริมภาคพลเมืองและประชาสังคม ให้มีส่วนร่วมในการติดตาม ประเมินผลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชุมชนใน ทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง

วิสัยทัศน์ “ชุมชนน่าอยู่ เกษตรก้าวหน้า อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างความเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การสาธารณสุข และการสังคมสงเคราะห์
๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยชุมชน

๓. เสริมสร้างศักยภาพด้านการเกษตรให้มีความมั่นคง
๔. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๖. เพิ่มสมรรถนะขององค์กรในการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

เป้าหมาย

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกระดับ และสังคมเชิงบูรณาการ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ได้รับการบริการสาธารณะที่คุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยกระดับการจัดการเรียนการศึกษา และการกีฬาของประชาชนในตำบลให้สูงขึ้น ครอบคลุมทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เสริมสร้างประชาชนให้มีคุณธรรม มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาให้ตำบลบ้านสร้างเป็นแหล่งวัฒนธรรมที่ดึงดูด และส่งเสริมการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง และเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสุขอนามัย และสุขภาวะของชุมชน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดการศึกษาทั้งระบบเชิงบูรณาการ
๓. ส่งเสริมศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ

๔. ส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ

๕. ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าหมาย

เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการรับรู้ข่าวสารของชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้เท่าทันข่าวสารและเหตุการณ์บ้านเมือง

๔. ส่งเสริมการป้องกัน การแก้ไข การปราบปรามยาเสพติด และอบายมุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรชุมชนพอเพียง สนับสนุนการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ และเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเมืองเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพ และการแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ส่งเสริมการเกษตรแบบครบวงจรตามแนวคิดเกษตรทฤษฎีใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างถนน คสล./ลาดยาง/ลูกรัง และบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์

๒. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ

๓. พัฒนาระบบการระบายน้ำ

๔. พัฒนาระบบการประปา แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๕. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าหมาย

พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร ด้านคุณธรรมจริยธรรม พร้อมกับส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ และจัดการบริการภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็ว มีคุณภาพ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการทำงานและวิธีการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
๓. ส่งเสริมการเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และระบบคุณธรรมจริยธรรม
๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อการบริหารที่ดี และทันสมัย

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกระดับ และสังคมเชิงบูรณาการ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ได้รับบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยกระดับการจัดการเรียนการศึกษา และการกีฬาของประชาชนในตำบลให้สูงขึ้น ครอบคลุมทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เสริมสร้างประชาชนให้มีคุณธรรม มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้ตำบลบ้านสร้างเป็นแหล่งวัฒนธรรมที่ดึงดูด และส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง และเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๓. ส่งเสริมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการรับรู้ข่าวสารของชุมชน

๔. ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรชุมชนพอเพียง สนับสนุนการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ และเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเมืองเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการประชาชน และครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๖. ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม พร้อมกับส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ และจัดการบริการภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็ว มีคุณภาพ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกระดับ และสังคมเชิงบูรณาการ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข ได้รับบริการสาธารณะที่คุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยกระดับการจัดการเรียนการศึกษา และการกีฬาของประชาชนในตำบลให้สูงขึ้น ครอบคลุมทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เสริมสร้างประชาชนให้มีคุณธรรม มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาให้ตำบลบ้านสร้างเป็นแหล่งวัฒนธรรมที่ดึงดูด และส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและความหลากหลายของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง และเป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

๓. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการรับรู้ข่าวสารของชุมชน

๔. พัฒนาชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรชุมชนพอเพียง สนับสนุนการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ และเสริมสร้างศักยภาพความเป็นเมืองเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน และส่งเสริมให้ประชาชนมีฐานเศรษฐกิจที่มั่นคงรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการประชาชน และครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๖. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม พร้อมกับส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ และจัดการบริการภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็ว มีคุณภาพ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ร่วมแสดงความคิดเห็น รวมทั้งตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการ

คำเป้าหมาย

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกระดับส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒. สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน

๓. ตำบลบ้านสร้างเป็นแหล่งวัฒนธรรมที่ดึงดูด และส่งเสริมการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ชุมชนให้เป็นแหล่งการเกษตรชุมชนพอเพียง สนับสนุนการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่

๕. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน

๖. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างวัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีความสามารถ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลด

อุบัติเหตุจราจรทางบก

กลยุทธ์ที่ ๒ เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพในเขตตำบล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม/ดูแล/ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริม/ดูแล/รักษา เส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/ประปา ให้เพียงพอ

ต่อความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีความสามารถ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีความสามารถ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคม

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ลด

อุบัติเหตุจราจรทางบก

๔. เสริมสร้างความสามัคคีในชุมชน

๕. ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพในเขตตำบล

๖. ส่งเสริม/ดูแล/ฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

๗. ส่งเสริม/ดูแล/รักษา เส้นทางคมนาคมขนส่ง/ไฟฟ้า/ประปา ให้เพียงพอต่อความต้องการ
ของประชาชน

๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจด้าน งานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานแผน งานกฎหมายและคดี งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานการศึกษา งานกิจการสภาอบต งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานบริหารงานบุคคล งานส่งเสริมการเกษตร

๒) กองคลัง มีภารกิจด้าน งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนพาณิชย์

๓) กองช่าง มีภารกิจด้าน งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขปโภค งานผังเมือง งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานกิจการสภา อบต. ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานบริหารงานบุคคล ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานการศึกษา ๑.๘ งานกิจการสภา อบต. ๑.๙ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานบริหารงานบุคคล ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานทะเบียนพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิให้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานพิมพ์ติดงานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้ออสังหาริมทรัพย์ งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๕ งานดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานประชุมสภา อบต. งานรัฐพิธี งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร และงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด

๒. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผน งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ

๓. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมายและนิติกรรม งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ และงานข้อบัญญัติและระเบียบ.

๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานอำนวยความสะดวก งานป้องกันและงานฟื้นฟู

๕. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานเสริมคุณภาพชีวิต และงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๖. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๗. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ และงานบริหารทั่วไป

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

- | | |
|--------------------|---------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๒. ครู | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้าง | จำนวน ๘ อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (สำนักงานปลัด)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายจากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

๑. งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินและงานเก็บรักษาเงิน
 ๒. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง และงานแสดงฐานะทางการเงิน
 ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ และงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
 ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีงานพัสดุและงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- โดยกำหนดอัตราค่าจ้างไว้ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (กองคลัง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.คลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

๑. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบึงระนอง งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและเขื่อน และงานข้อมูลก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบและบริการข้อมูล งานควบคุมเชื้อเพลิง

๓. งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (กองช่าง)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.ช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.คลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

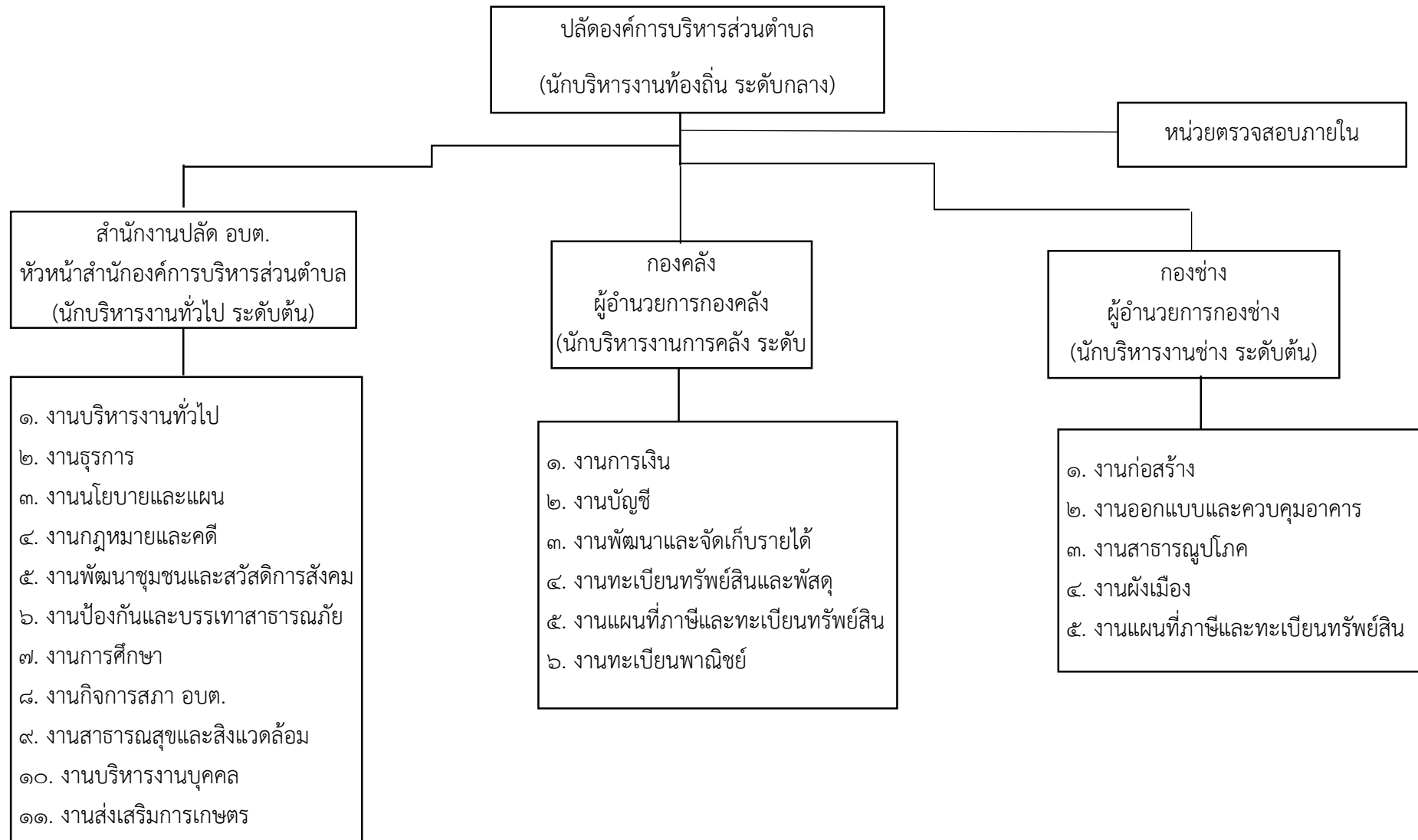
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.ช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐				

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

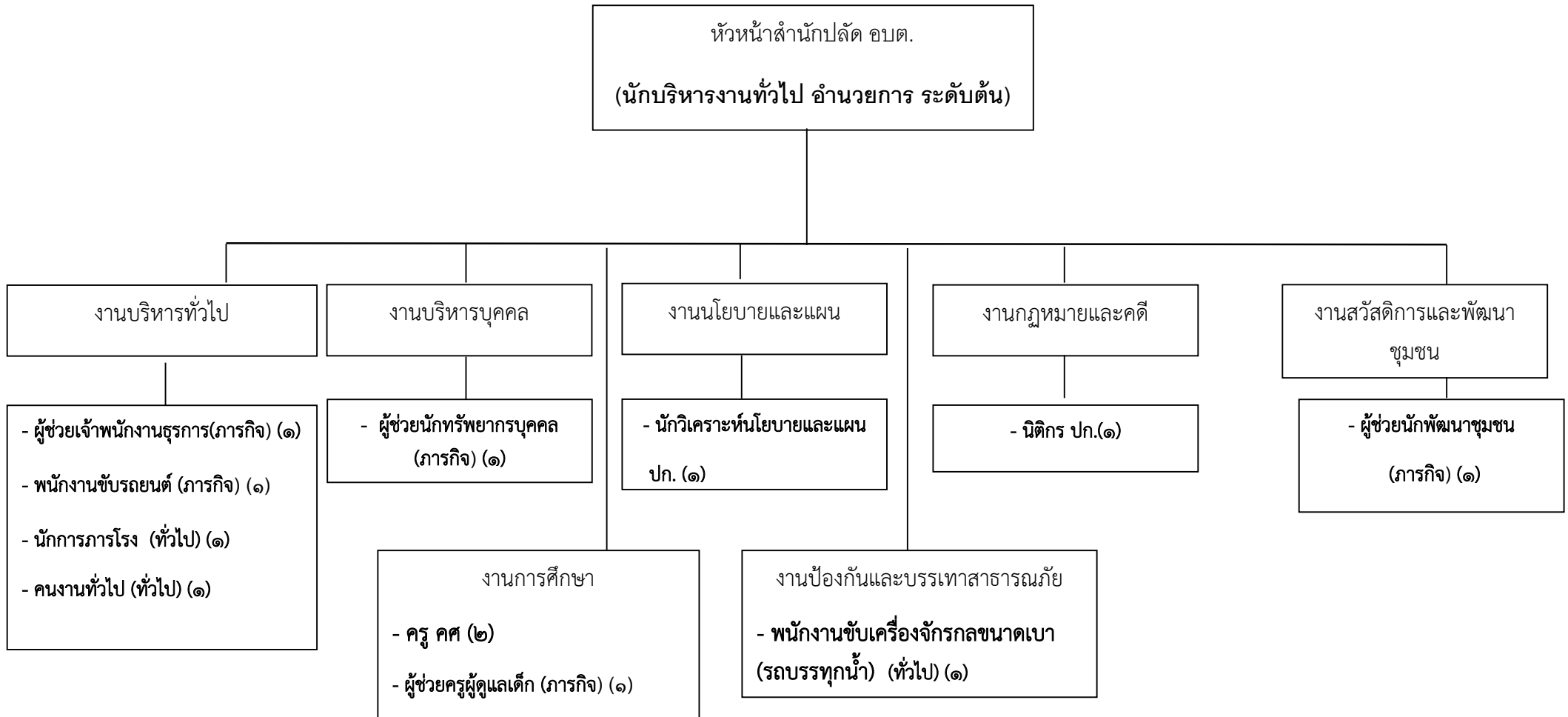
ที่	สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๔๔๙,๗๖๐	๙๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๕๕๖,๐๘๐	๕๕๖,๒๐๐	๕๕๖,๒๐๐	๓๗,๘๓๐
สำนักงานปลัด อบต.																			
๒	หัวหน้า	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๔๕๒,๒๐๐	๔๕๒,๒๐๐	๔๕๒,๒๐๐	ว่างเต็ม
๓	นิติกร	ปก	๑	๑	๒๐๗,๐๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๖๒๐	๒๑๔,๗๔๐	๒๑๔,๗๔๐	๑๗,๕๗๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๑	๒๐๕,๓๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๒,๔๖๐	๒๑๓,๐๖๐	๒๑๓,๐๖๐	๑๗,๒๙๐
๕	ครู	คศ.๑	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๔๔๐	ว่างเต็ม
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๓,๓๒๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๒,๔๔๐
๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๒,๖๐๐	๑๐,๔๐๐
๙	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง																			
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๓๒,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๗,๖๘๐	๔๘๗,๘๐๐	๔๘๗,๘๐๐	๓๖,๓๑๐
๑๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๖,๑๖๐	๒๙๖,๔๐๐	๒๙๖,๗๖๐	๒๔,๐๔๐
๑๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๖๖,๑๒๐	๓๖๖,๑๒๐	ว่างเต็ม
๑๔	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๐๗,๕๐๐	๓๐๗,๕๐๐	๓๐๗,๕๐๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																			
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๓๔,๗๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๒,๔๖๐	๒๔๒,๕๘๐	๒๔๕,๒๒๐	๑๙,๗๒๐
พนักงานจ้าง																			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๘๐๐	๑๓,๓๒๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๙,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๓,๒๖๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
กองช่าง																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๔๕๒,๒๐๐	๔๕๒,๒๐๐	๔๕๒,๒๐๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๒๖๗,๑๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๗๗,๗๔๐	๒๗๗,๙๘๐	๒๗๘,๒๒๐	๒๒,๔๔๐
พนักงานจ้าง																			
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๒,๙๔๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๙,๔๐๐
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
รวม			๒๙	๒๓	๕,๕๓๐,๖๒๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	๑๖๗,๙๖๐	๑๖๘,๗๖๐	๑๖๘,๖๐๐	๕,๙๑๔,๕๘๐	๕,๙๑๔,๕๘๐	๕,๙๑๔,๕๘๐	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑.๕%																๘๘๗,๑๘๗	๘๘๗,๑๘๗	๘๘๗,๑๘๗	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๖,๘๐๑,๗๖๗	๖,๘๐๑,๗๖๗	๖,๘๐๑,๗๖๗	
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๕.๔๐	๒๕.๒๕	๒๓.๑๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

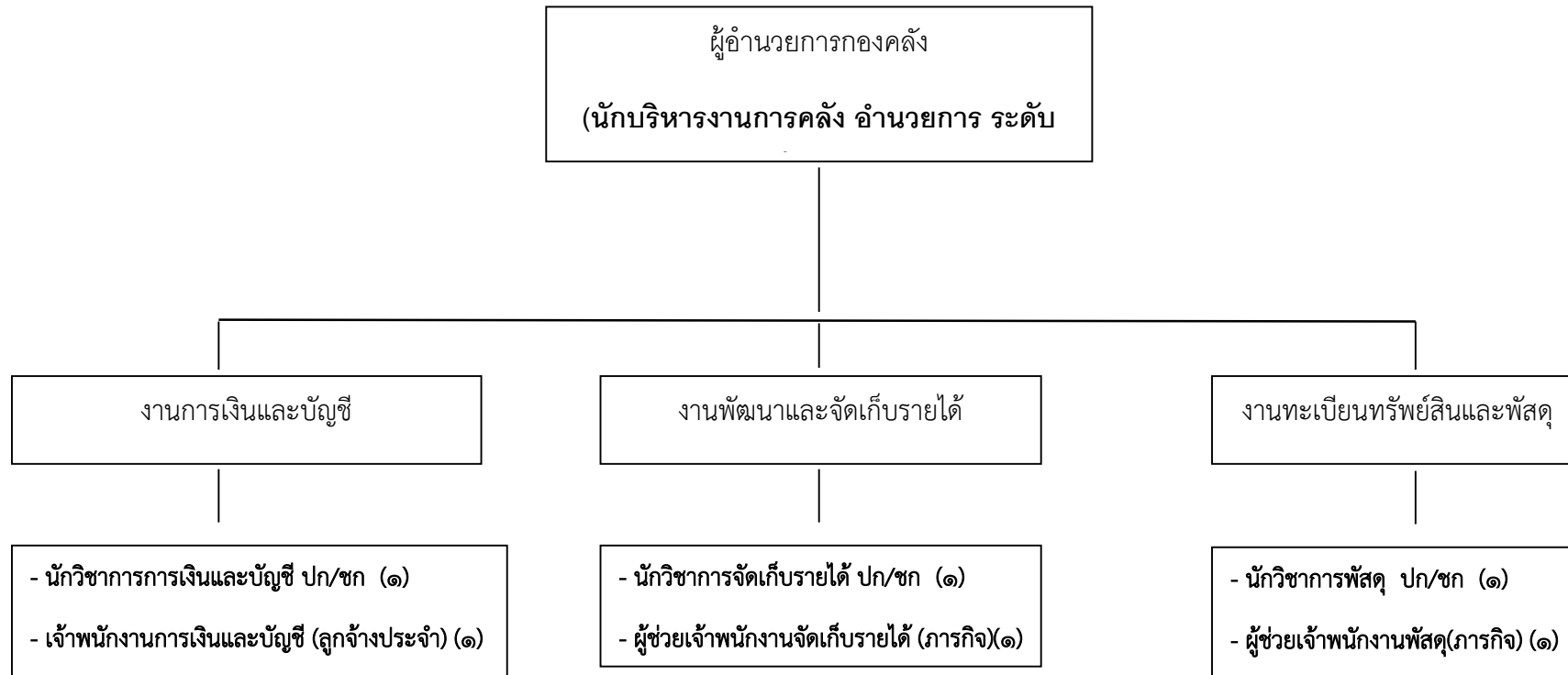
กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง



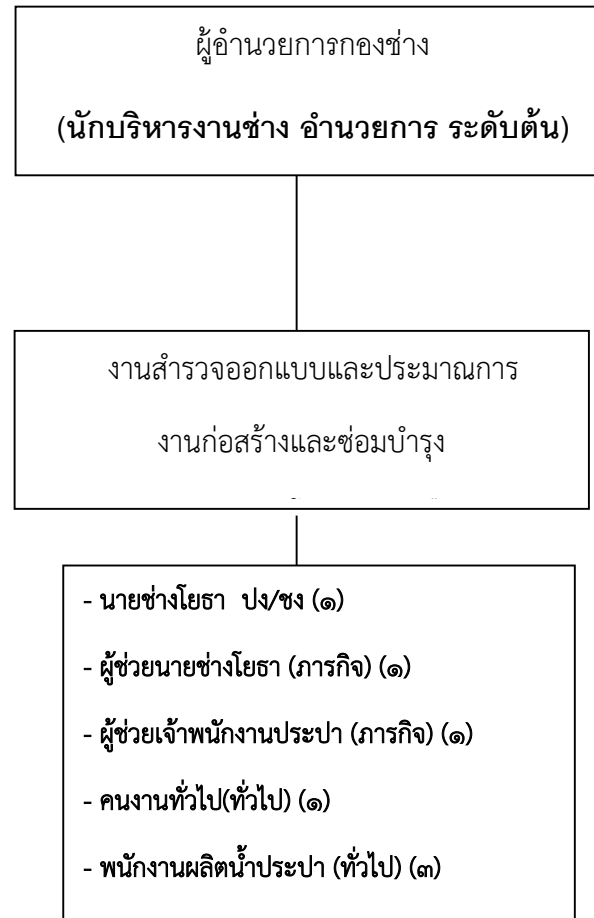
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง



โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง



โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวสุพรรณสิริ มาทอง	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๙,๗๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	-	-	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นายสมาธิ จันทรเทศ	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ปก	๒๐๕,๓๘๐	-	-	
๔	นางสาวสุวิสา เสริมศิลป์	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๒๐๗,๐๖๐	-	-	
๕	นางจารุวรรณ ต่อเชื้อ	ป.ตรี (การศึกษา)	๓๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	คศ.๑	๓๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๘	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐	-	-	
๖	นางสาวกัญรัตน์ สี่ไทย	ป.ตรี (การศึกษา)	๓๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	คศ.๑	๓๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๙	ครู	คศ.๑	๒๔๖,๔๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											ว่างเดิม
๗	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๘	นางสุวิมล ผ่องศรี	ปวช. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	
๙	นางชยุตา นาอินทร์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	
๑๐	นางสาววนิดา จำลอย	ป.ตรี (การศึกษา)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๑,๒๐๐	-	-	
๑๑	นายวีรยุทธ ศรีมงคล	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายขวัญเมือง ทองนุช	ปวช. (ช่างกล)	-	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางนิตยา คำดี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔	นางสมปอง ใจดี	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>											
๑	นางมะลิต สารภาพ	ป.ตรี (การบัญชี)	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๓๒,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางกัญญา นิลสอน	ป.ตรี (ศิลปศาสตร์)	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๒๘๖,๘๐๐	-	-	
๓	-	-	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๔	-	-	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๓๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๕	นางมลวรรณ บุญแก้ว	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓๔,๗๘๐	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖	นางกาญจนา พุ่มนาค	ป.ตรี (การจัดการ)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	
๗	นายประยุทธ ก้อนทอง	ปวช. (การขาย)	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๙,๑๒๐	-	-	
๘	นางสาวกานต์พิชชา รุ่งแจ้ง	ป.ตรี (การจัดการ)	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล	-	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒	นายธัชณะพิศาล เจริญสมบัติ	ป.โท (รัฐศาสตร์)	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๖๗,๑๘๐	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสุธีรา คล้ายสิงห์	ปวส.(การก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	
๔	-	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	-	ผช.จพง.ประปา	-	๑๔๙,๒๘๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔	นายไฉน จำลอย	ป.๗	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕	นายพนมไพร เข้มเพ็ชร	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘	นายรัฐศาสตร์ บุญพร้อม	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสรับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้างได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบาย แห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน 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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านสร้าง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย