



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้ครบกำหนดระยะเวลาใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการวางแผนอัตรากำลังคน การจัดคนลงตำแหน่ง เพื่อให้มีบุคลากรมาปฏิบัติงานและการคิดคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด)ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องให้เหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กรซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์

เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบว่องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

-ลูกจ้างประจำ: ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบล บึงชำอ้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

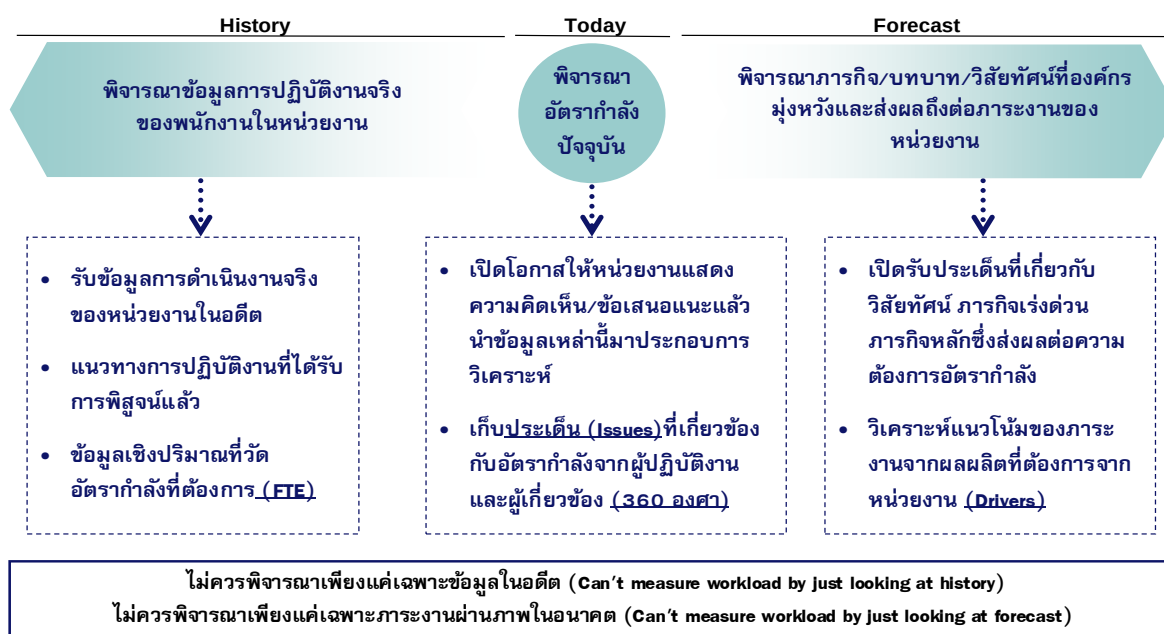
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ ใน การบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูล ในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

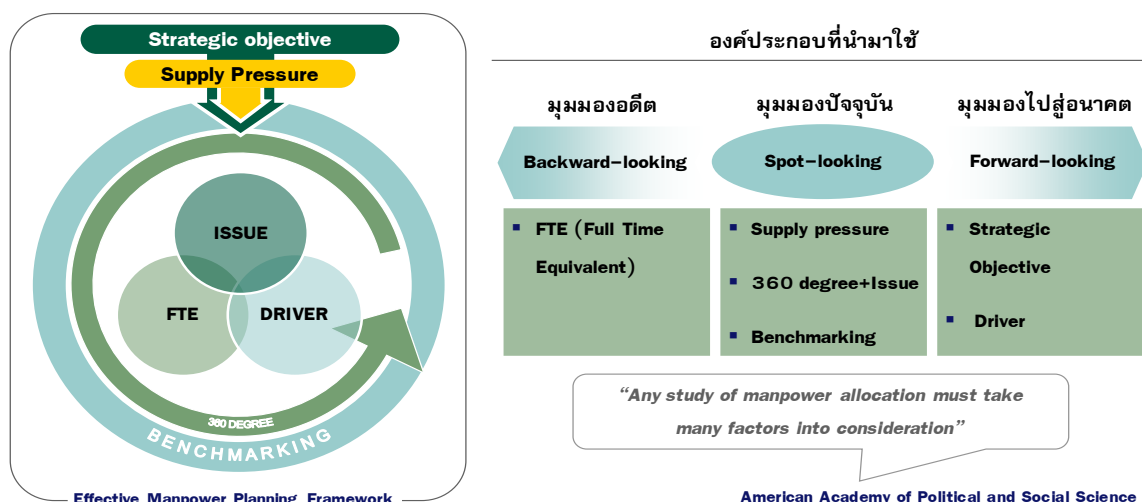


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่นำมาใช้

- มุมมองอดีต
- มุมมองปัจจุบัน
- มุมมองไปสู่อนาคต



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการช่าง มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านช่าง การเขียนแบบ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน

ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ (การตรวจประเมิน LPA)

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

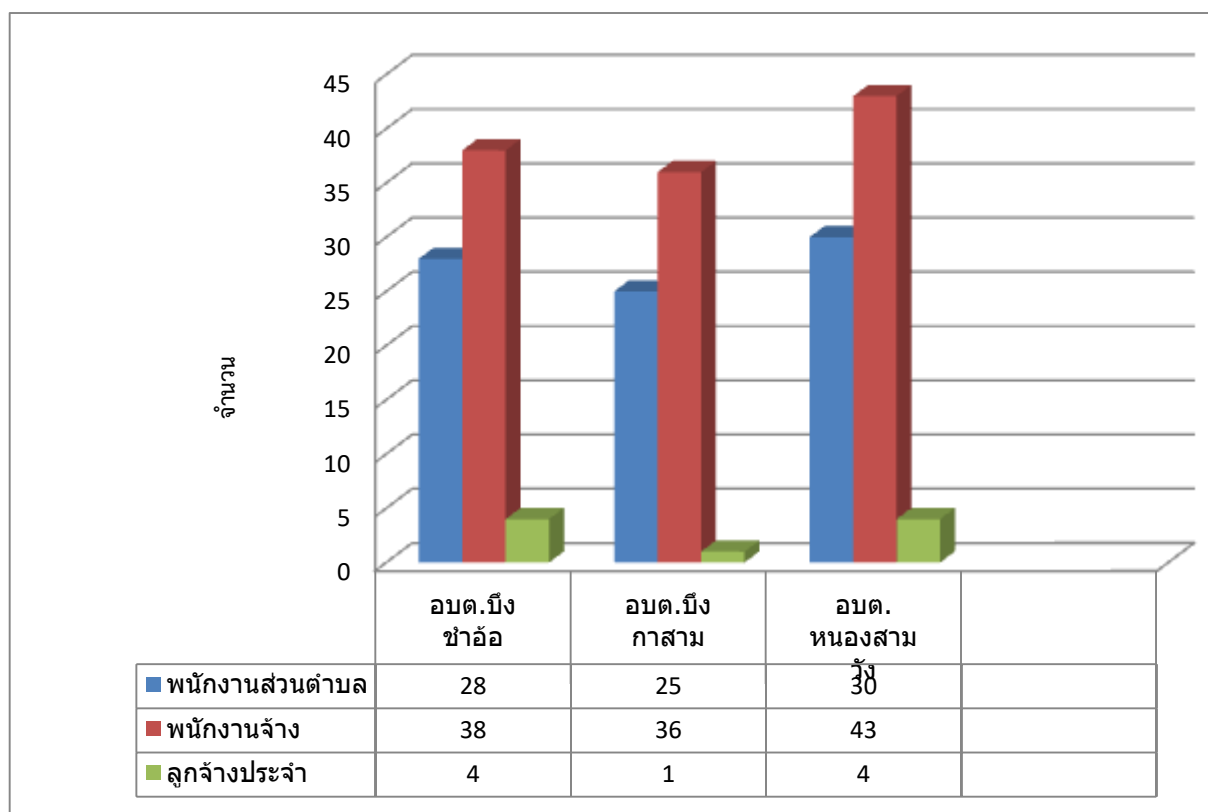
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามวัง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตามแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสามวัง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงกำหนดเพิ่มตำแหน่งในส่วนของกองคลังเพื่อรับรองปริมาณงานเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองในแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้ประกาศรับโอนย้าย เมื่อมีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายมาสังกัดครบจำนวนตามแผนอัตรากำลัง ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ

และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบึงชำอ้อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความ รุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ พักกะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อโดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงานภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๔ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๖ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีความถูกต้อง คลอบคลุมปัญหา และตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนอะไรบ้างที่สำคัญ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลบึงชำอ้อ แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๑	โครงสร้างพื้นฐาน	๑. การคมนาคมไม่สะดวก ๒. ป้ายบอกเส้นทางมีน้อย ๓. ความไม่ปลอดภัยในยามค่ำคืน	ทุกหมู่บ้าน
๓	ด้านสังคม	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒. เงินสงเคราะห์ คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ H.I.V. ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน	ทุกหมู่บ้าน

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
		๔. ราษฎรไม่ค่อยสนใจข่าวสารทางราชการ ๕. การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก	
๔	ด้านการเมือง การบริหาร	๑. นักการเมืองท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ ๒. ประชาชนไม่ค่อยเข้ามามีบทบาทกับรัฐ ๓. พนักงาน ลูกจ้าง ยังขาดความรู้ ๔. งบประมาณการบริหารมีจำกัด	ทุกหมู่บ้าน
๕	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาไม่ทิ้งขยะตามที่จัดให้ไว้ ๒. ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ๓. ราษฎรขาดจิตสำนึกรักษาธรรมชาติ ๔. สภาพพื้นที่ไม่สวยงามมีหญ้าขึ้นรก ๕. ปัญหาแหล่งน้ำและอากาศมีสารเคมี ตกค้าง	ทุกหมู่บ้าน
๖	ด้านสาธารณสุข	๑. ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๒. ปัญหายาเสพติด ๓. ปัญหาโรคติดต่อระบาด เช่น โรค ไข้เลือดออก ๔. ขาดสถานที่ออกกำลังกาย ๕. ประชาชนขาดการตรวจสุขภาพประจำปี	ทุกหมู่บ้าน
๗	ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. เด็ก เยาวชน ประชาชน ไม่ค่อยสนใจด้าน ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ๒. ขาดอุปกรณ์ การเรียน การสอนของ โรงเรียน	ทุกหมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบึงชำอ้อคือ “ชุมชนน่าอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน ก้าวล้ำเกษตรกรรมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง” นโยบายการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง เพื่อให้ประชาชนตำบลบึงชำอ้อใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีความสุขตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบึงชำอ้อ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

* ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้านภายในตำบล เช่น ถนนปลอดภัย ไฟฟ้าสว่าง ประปาสะอาด ฯลฯ
- แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการคมนาคม การขนส่ง การจราจร โดยการสร้างและซ่อมบำรุงการติดตั้งดวงไฟทาง และการซ่อมบำรุงไฟทางให้มีสภาพใช้งานได้ และเพียงพอทั้ง ๑๒ หมู่ เพื่อให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย และประหยัดค่าใช้จ่ายของประชาชนได้มากขึ้น

* ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม ให้เกิดความเข้มแข็งมากขึ้น ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ดีขึ้น
- ส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรมีการรวมกลุ่มมากขึ้น มีการพัฒนาด้านเกษตร มีการจัดตั้งสหกรณ์ มีกองทุนหมู่บ้านที่มีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลาสามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง และภัยธรรมชาติได้ทันเหตุการณ์มากขึ้นตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมเอกชนบริการในรูปตลาดนัดสินค้าราคาถูกในหมู่บ้านตำบล ได้เป็นอย่างดี

* ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนามนุษย์และสังคม

- สร้างความสามัคคีในหมู่บ้านประชาชนทุกชุมชนทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรรวมของส่วนของสังคมในลักษณะแบบบูรณาการอย่างสมดุล และต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ๓ แห่ง การกีฬานันทนาการ สุขภาพอนามัยถ้วนหน้า ตลอดจนกิจกรรมมุ่งส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนการเพิ่มขีดความสามารถให้กับกิจการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหายาเสพติด การสนับสนุน กิจการสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ในรูปของเงินช่วยเหลือคนพิการ คนชรา คนยากจน ให้ดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมโดยไม่ถูกทอดทิ้ง

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเมืองการบริหาร**

-สนับสนุนนโยบายการมีส่วนร่วมในรูปของประชาคมหมู่บ้าน ตำบล การจัดเวทีประชาคม องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นองค์กรรวมและการบูรณาการอย่างสมดุลต่อเนื่อง ในหลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลและหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความร่วมมือ ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้กับประชาชน มีการพัฒนาบุคลากรและนักการเมืองให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการพัฒนา และพร้อมให้บริการแก่ประชาชน

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

-ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน การสร้างภูมิทัศน์ที่สวยงามน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้ การตกแต่งกิ่งไม้และวัชพืชข้างทางให้ดูสวยงามและสะอาด การขุดลอกคูคลองให้สะอาดสวยงามการให้บริการ การ จัดเก็บ ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ทำให้เกิดความสะอาดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมดีขึ้น ลดปัญหาการเน่าเสียของสภาพน้ำและน้ำไม่ปลอดภัยได้ด้วยการสร้างจิตสำนึกแก่เกษตรกร มีการปรับสภาพดินด้วยปุ๋ยชีวภาพและการอนุรักษ์แหล่งน้ำ

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

-ควบคุมมลพิษ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต.ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล และของผู้บริหารท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดมีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
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. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิธีภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๖. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาคนและสังคม
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาแหล่งน้ำ
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๘. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. สนับสนุนและส่งเสริมการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น พร้อมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการเกษตรและการประมง
๘. สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน และ SME
๙. สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และ OTOP
๑๐. สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา
๑๑. สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๑๒. สนับสนุนและส่งเสริมด้านสุขอนามัยที่ดี
๑๓. สนับสนุนและส่งเสริมการพาณิชย์และการลงทุน
๑๔. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๕. สนับสนุนและส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๗. สนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๘. สนับสนุนและส่งเสริมการรณรงค์แก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติด
๑๙. สนับสนุนและส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ
๒๐. สนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๗.๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม(SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมSWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็น ข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการ ผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๑. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

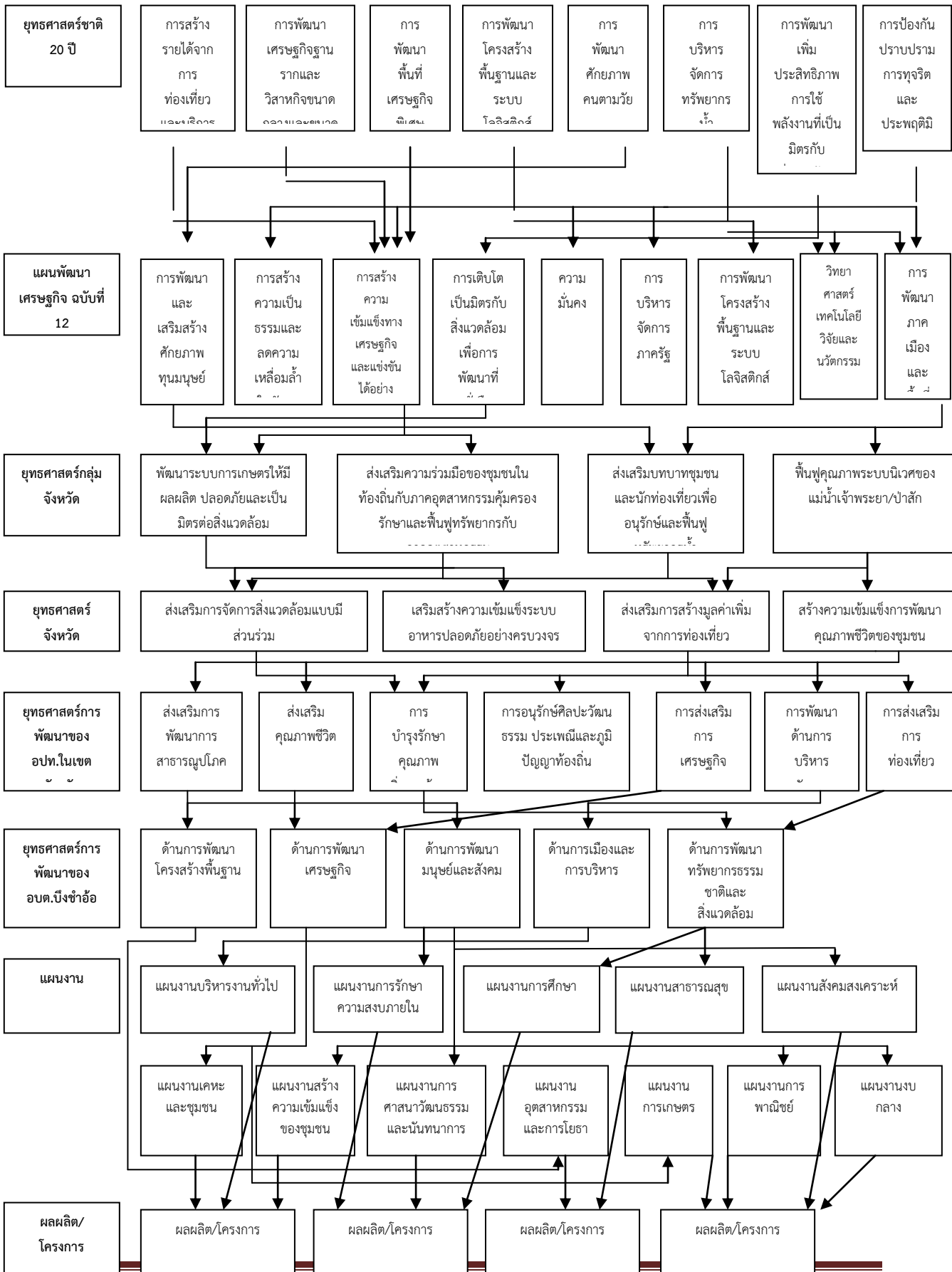
วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ (ระดับบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength) ระดับบุคลากร	จุดอ่อน (Weaknesses) ระดับบุคลากร
- คลากรมีภูมิลำเนาในพื้นที่ อบต.และใกล้เคียง - มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
- ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้คล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	-พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ -ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยากของงาน

จุดแข็ง (Strength) ระดับองค์กร	จุดอ่อน (Weaknesses) ระดับองค์กร
- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - มีความจริงใจในการพัฒนาทัศนคติตลอดเวลา - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ปฏิบัติงานวันหยุดได้สะดวก	- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - สามารถเข้าถึงประชาชนได้สะดวกและทั่วถึง	- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ประชากร และภารกิจ - มีพื้นที่พัฒนามากว้าง ทำให้บุคลากรให้บริหารไม่ทั่วถึง - อาคารสำนักงานคับแคบ

๗.๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่างๆ กับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ



๗.๓ ทิศทางการพัฒนากับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ของอบต.บึงชำอ้อ	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต (จำนวน โครงการ)	จำนวนเดิม/ งานใหม่ (ระบุชื่อ)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑.ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ ครอบคลุมทั่วถึง	๑.การพัฒนา/ปรับปรุง สาธารณูปโภค	๑๑๘	งานเดิม	กองช่าง
๒. ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ	ประชาชนมีคุณภาพชีวิต สุขภาพ และการศึกษาที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑.ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ	๒	งานเดิม	สำนักปลัด
		๒.ส่งเสริมสนับสนุนและ ส่งเสริมการเกษตรอื่น เนื่องจากพระราชดำริ	๑๑	งานเดิม	สำนักปลัด
		๓.ฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้แก่เกษตรกร	๑	งานเดิม	สำนักปลัด
๓.ด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	ประชาชนมีคุณภาพชีวิต สุขภาพ ชุมชนเข้มแข็ง	๑.ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข	๑๒	งานเดิม	กองสาธารณสุขฯ
		๒.งานด้านบริหารงานทั่วไป	๓	งานเดิม	สำนักปลัด
		๓.งานด้านการศึกษา	๑๕	งานเดิม	กองการศึกษาฯ
		๔.งานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	๑๔	งานเดิม	กองการศึกษาฯ
๔.ด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	-เพื่อให้ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ ผู้ด้อยโอกาส/จัดซื้ออุปกรณ์/ สงเคราะห์เด็กนักเรียนเยาวชน -สนับสนุนการพัฒนาความเข้มแข็ง ชุมชน	๑.งานสังคมสงเคราะห์	๗	งานเดิม	สำนักปลัด
		๒.งานรักษาความปลอดภัย สงบภายใน	๓	งานเดิม	สำนักปลัด
		๓.งานสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน	๓	งานเดิม	สำนักปลัด
		๔. งานงบกลาง	๔		
๕.การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหาร	-เพื่อประชาชนมีส่วนร่วมกิจกรรม วันสำคัญของชาติและ พระมหากษัตริย์ -เพื่อส่งเสริมประชาชนร่วม กิจกรรม/ร่วมอนุรักษ์/ร่วมพัฒนา วัฒนธรรม มีความปรองดอง สมานฉันท์ตามนโยบายรัฐบาล -เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน -เพื่อดำเนินการการวางและ ปรับปรุงผังเมือง/ชุมชนและการ วางชุมชน -เพื่อป้องกันทรัพย์สินของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๓ ศูนย์ สูญหาย -เพิ่มส่งเสริมการกีฬาเด็ก/เยาวชน ในตำบล	๑.งานบริหารงานทั่วไป	๒	งานเดิม	สำนักปลัด
		๒.งานบริหารงานทั่วไป	๒	งานเดิม	สำนักปลัด
		๓งานบริหารงานทั่วไป	๗	งานเดิม	สำนักปลัด
		๔.แผนงานเคหะและชุมชน	๗	งานเดิม	กองช่าง
		๕.งานการศึกษา	๔	งานเดิม	กองการศึกษาฯ
		๖.งานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ	๓	งานเดิม	กองการศึกษาฯ
รวม			๒๑๘		

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของตำบลบึงชำอ้อดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ กำหนดภารกิจด้านงานจัดเก็บ รายได้ จึงกำหนดให้มีส่วนเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ อยู่ในกองคลัง ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้ เพิ่มขึ้นในรอบโครงสร้างเป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) ๑. งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานตรวจสอบภายใน - งานประชุมสภา อบต. - งานนันทนาการและกีฬา - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด ๒. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๓. งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	๑. สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) ๑. งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานตรวจสอบภายใน - งานประชุมสภา อบต. - งานนันทนาการและกีฬา - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด ๒. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๓. งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และประสบปัญหาความยากจน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และประสบปัญหาความยากจน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย ๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ๖) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	
---	---	--

๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง) - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง) - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	ยังไม่มี อัตรากำลังที่ รับผิดชอบ ยังไม่มี อัตรากำลังที่ รับผิดชอบ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม	

- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๒. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๒. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๑. งานอนามัยส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ๑. งานอนามัยส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	

๒. งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ๓. ควบคุมโรคติดต่อ - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	๒. งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ๓.ควบคุมโรคติดต่อ - งานเฝ้าระวัง - งานระบาดวิทยา - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ๗) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ๗) - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดชุมชน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ๗) ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ๗) - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละ

ส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	-	-	-
	๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป				
	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	-	-	-
	๑. งานบริหารทั่วไป	๒	๒	๒	๓
	- งานสารบรรณ	-	-	-	-
	- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	-	-	-	-
	- งานบริหารงานบุคคล	-	-	-	-
	- งานเลือกตั้ง	-	-	-	-
	- งานรัฐพิธี	-	-	-	-
	- งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
	- งานประชุมสภา อบต.	-	-	-	-
	- งานนันทนาการและกีฬา	-	-	-	-
	- งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด	-	-	-	-
	๒. งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	- งานกฎหมายและนิติกรรม	-	-	-	-
	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	-	-	-	-
	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์	-	-	-	-
	- งานระเบียบการคลัง	-	-	-	-
	- งานข้อบัญญัติ อบต.	-	-	-	-
	๓. งานสวัสดิการสังคม	-	-	๑	๑
	- งานประชาสงเคราะห์	-	-	-	-
	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
	งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	-	-	-	-
	- งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และประสบปัญหาความยากจน	-	-	-	-
	๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	๑
	- งานอำนวยความสะดวก	-	-	-	-
	- งานป้องกัน	-	-	-	-
	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	-	-	-	-
	- งานกู้ภัย	-	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	๑ - - -	- - -	๑ - -	๑ - -
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานงานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะ งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง) - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑ ๑ ๑ - - - - - - - - - - ๑ - - - ๑ - - ๑	- - - - - - - - - - - - - - - - ๑	- - - ๓ - - ๑ - - - - - ๓	- - - - - - - - - - - - ๒
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ	๑ ๑ ๑ -	- - - -	- - ๑ -	- - ๒ -

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองช่าง	๒. งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	๑	๓
	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	-	-	-	-
	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	-	-	-	-
	- งานระบายน้ำ	-	-	-	-
	- งานจัดตกแต่งสถานที่	-	-	-	-
	๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	๑	-
	(นักบริหารงานช่าง ต้น)	-	-	-	-
	- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์	-	-	-	-
	- งานวิศวกรรม	-	-	-	-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	- งานประเมินราคา	-	-	-	-
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	-	-	-	-
	- ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	-	-	-	-
	- งานออกแบบและผังเมือง	-	-	-	-
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๑	-	-	-
	๔.๑ ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	-	-	-
	๑. งานอนามัยส่งเสริมสุขภาพ	-	-	๑	-
	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	-	-	-	-
	- งานสุขาภิบาลโรงงาน	-	-	-	-
	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	-	-	-	-
	- งานอาชีพอนามัย	-	-	-	-
	- งานอนามัยชุมชน	-	-	-	-
	- งานสาธารณสุขมูลฐาน	-	-	-	-
	- งานสุขศึกษา	-	-	-	-
	- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	-	-	-	-
	- งานป้องกันยาเสพติด	-	-	-	-
	๒. งานรักษาความสะอาด	-	-	๑	๔
	- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-
	- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-
	- งานกำจัดขยะมูลฝอย	-	-	-	-
	- งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	๓.ควบคุมโรคติดต่อ	-	-	-	๒
	- งานเฝ้าระวัง	-	-	-	-
	- งานระบาดวิทยา	-	-	-	-
	- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	-	-	-	-
	- งานโรคเอดส์	-	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๑	-	-	-
	๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา				
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๑	-	-	-
	- งานบริหารการศึกษา	-	-	๓	-
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	-	-
	- งานส่งเสริมการศึกษา	๔	-	-	-
	- งานส่งเสริมศาสนา				
	- งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	- งานห้องสมุดชุมชน-				

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนามนุษย์และสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	-พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้านภายใน ตำบลเช่น ถนนลาดยาง ไฟฟ้าสว่าง ประปาสะอาด ฯลฯ -แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการคมนาคม การขนส่ง การจราจร โดยการสร้างและซ่อมบำรุงการติดตั้งดวงไฟทาง และ การซ่อมบำรุงไฟทางให้มีสภาพใช้ได้และเพียงพอทั้ง ๑๒ หมู่ เพื่อให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย และประหยัดค่าใช้จ่ายของ ประชาชนได้มากขึ้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	-ส่งเสริมกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม ให้เกิดความเข้มแข็งมากขึ้น ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ดีขึ้น -ส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรมีการรวมกลุ่มมากขึ้น มีการพัฒนา ด้านเกษตร มีการจัดตั้งสหกรณ์ มีกองทุนหมู่บ้านที่มีการพัฒนา ให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลาสามารถช่วยเหลือและแก้ไข ปัญหาภัยแล้ง และภัยธรรมชาติได้ทันเหตุการณ์มากขึ้น ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมเอกชนบริการในรูปตลาดนัดสินค้า ราคาถูกในหมู่บ้านตำบล ได้เป็นอย่างดี	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารทั่วไป - นักนการงานทั่วไป - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนามนุษย์ และสังคม	-สร้างความสามัคคีในหมู่ประชาชนทุกชุมชนทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรรวมของส่วนของสังคม ในลักษณะแบบบูรณาการอย่างสมดุลและต่อเนื่อง ให้การ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ๓ แห่ง การ กีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยถ้วนหน้า ตลอดจนกิจกรรม มุ่งส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนการเพิ่มขีด ความสามารถให้กับกิจการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การ แก้ไขปัญหายาเสพติด การสนับสนุน กิจการสวัสดิการและ สังคมสงเคราะห์ในรูปของเงินช่วยเหลือคนพิการ คนชรา คน ยากจน ให้ดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมโดยไม่ถูกทอดทิ้ง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผอ.กองสาธารณสุขฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเมืองการ บริหาร	-สนับสนุนนโยบายการมีส่วนร่วมในรูปของประชาคมหมู่บ้าน ตำบล การจัดเวทีประชาคม องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็น องค์กรรวมและการบูรณาการอย่างสมดุลต่อเนื่อง ในหลักการ บริหารงานแบบธรรมาภิบาลและหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความร่วมมือ ตลอดจนการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้กับประชาชน มีการพัฒนาบุคลากร และนักการเมืองให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่พัฒนา เครื่องมือเครื่องใช้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีการ พัฒนา และพร้อมให้บริการแก่ประชาชน	- ปลัด อบต. - พนักงานทุกส่วนราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	-ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน การสร้างภูมิทัศน์ที่สวยงาม น่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้ การตกแต่งกิ่งไม้ และวัชพืชข้าง ทางให้ดูสวยงามและสะอาด การขุดลอกคูคลองให้สะอาด สวยงาม การให้บริการ การ จัดเก็บ ขยะมูลฝอย และสิ่ง ปฏิกูลทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ทำให้เกิดความสะอาดและอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมดีขึ้น ลดปัญหาการเน่าเสียของสภาพน้ำและน้ำไม่	- ปลัด อบต. - สำนักปลัด - กองช่าง - กองสาธารณสุขฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ปลอดภัยได้ด้วยการสร้างจิตสำนึกแก่เกษตรกร มีการปรับสภาพดินด้วยปุ๋ยชีวภาพและการอนุรักษ์แหล่งน้ำ - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - กองสาธารณสุขฯ
	-ควบคุมมลพิษ และการพัฒนาที่ยั่งยืน	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - กองสาธารณสุข

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสําคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒๘.๓.๐๐.๑๑๐๑.๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๒๘.๓.๐๐.๑๑๐๑.๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๒๘ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ๒๘ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น ๒๘๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)ต้น ๒๘ ๓ ๐๔ ๒๑๐๑ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง) ต้น ๒๘ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๒๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒๘ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒๘ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔	๖	๖	๖	+๒			
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑				
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธาชำนาญงาน ๒๘ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔				
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) ต้น ๒๘ ๓ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) ต้น ๒๘ ๓ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒	๒	๒	๒				
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม	๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
รวม	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	-๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๒๘ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนชำนาญงาน ๒๘ ๓ ๐๘ ๔๘๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานครู อบต.								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง	๖๘	๖๙	๖๙	๖๙	+๑	-	-	

ตารางเอีกเซล แทรกหน้า ตารางเอีกเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การ

ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จัดทำโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงการดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณประจำปี		
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	โครงการอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐
๒	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๓	ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสายงาน	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณประจำปี		
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	-สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		-๑๐๐,๐๐๐ -๓๐,๐๐๐ -๕๐,๐๐๐ -๑๕,๐๐๐ -๒๐,๐๐๐		
๔	กิจกรรมวันสำคัญของชาติ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐
๕	กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง	-	-	-

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง 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

