๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔–๒๕๖๖) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ 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 สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชาการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบ

เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น 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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า“เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากร

มนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ดังนี้

-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

-ลูกจ้างประจำ:ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่
เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การ

กำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินการบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่างการก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

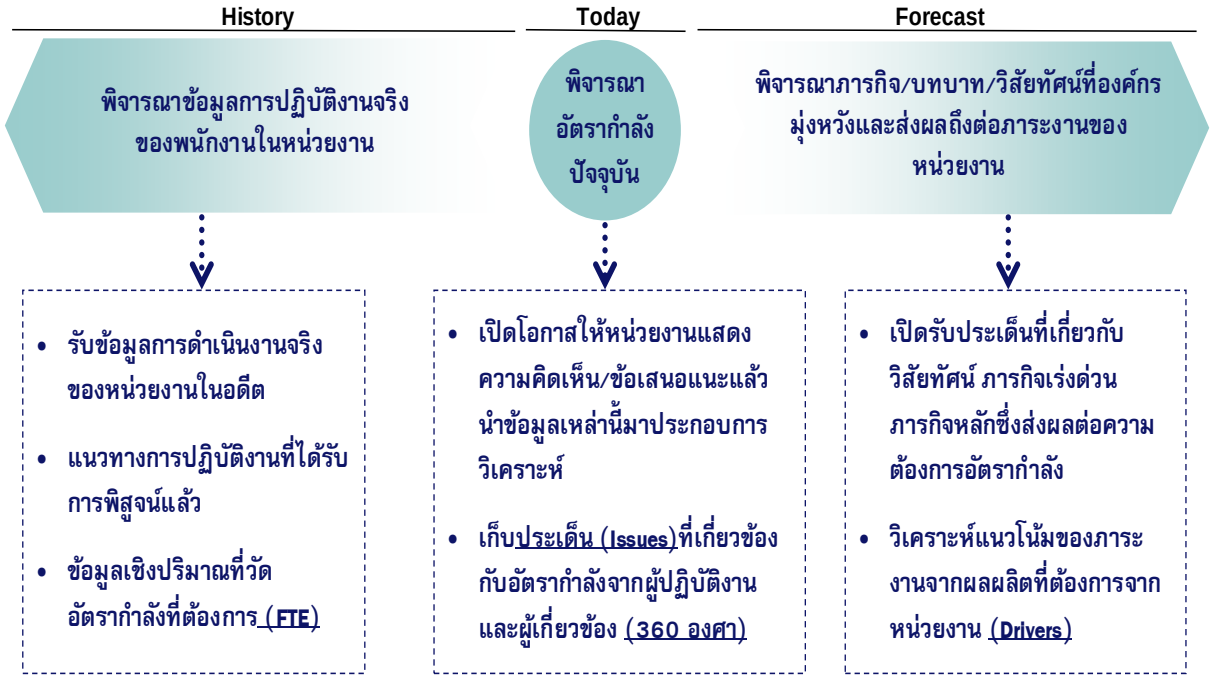
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณ ฯลฯส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

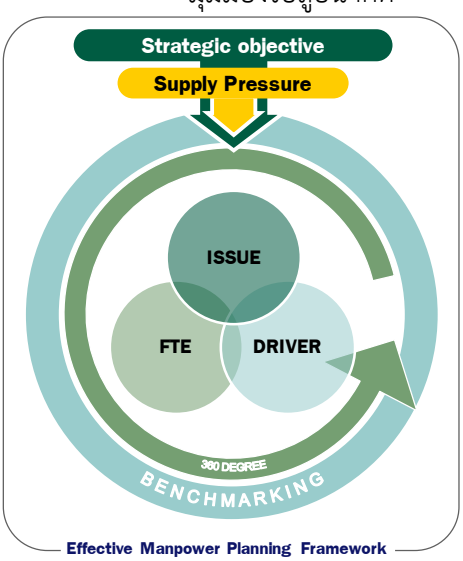


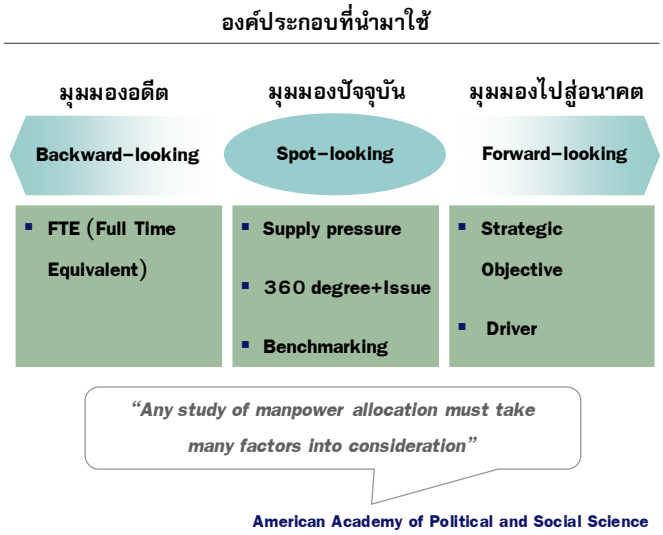
จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social 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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการช่างมีคุณวุฒิการศึกษา ด้านช่าง การเขียนแบบ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อให้บริการประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ดังนั้นใน

การกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

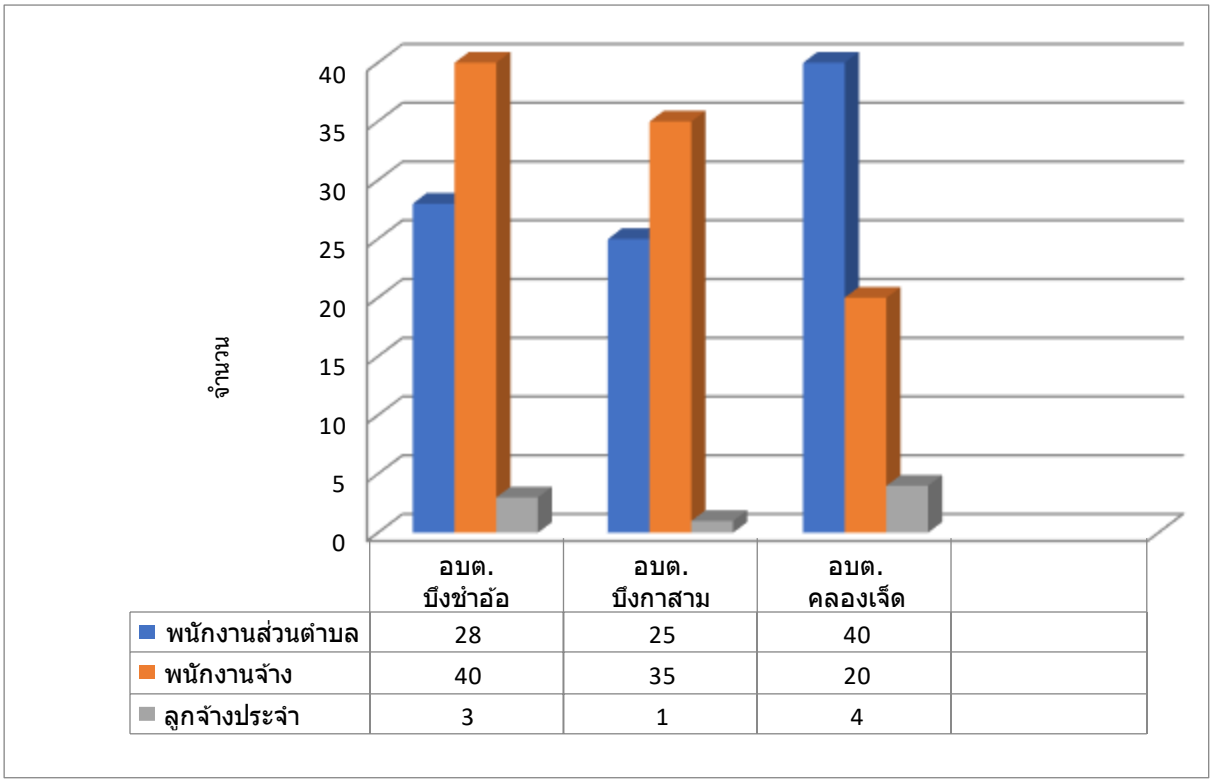
ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้วโดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

กระจกด้านที่ 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 ๒๕๖๔–๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงกำหนดเพิ่มตำแหน่งในส่วนของกองคลังเพื่อรับรองปริมาณงานเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองในแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้ประกาศรับโอนย้าย เมื่อมีพนักงานส่วนตำบลโอนย้ายมาสังกัดครบจำนวนตามแผนอัตรากำลัง ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



	อบต. บึงชำอ้อ	อบต. บึงกาสาม	อบต. คลองเจ็ด	
พนักงานส่วนตำบล	28	25	40	
พนักงานจ้าง	40	35	20	
ลูกจ้างประจำ	3	1	4	

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปประจำปงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๖ ซึ่งประกอบดวย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธาน
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตาง ๆ ดังตอไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะหภารกิจ อำนาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๓.๒.๒ กำหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อยู่อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทำการทรัพยาบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหนงในสายงานตาง ๆ จำนวนตำแหนง และระดับตำแหนงใหเหมาะสมกับ

ภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตาง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และหนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเนคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง จำนวนตำแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคล ตองไมเกินรอยละสี่สิบของงบประมาณรายจาย

๓.๒.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจำและพนักงานจางทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early

Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อโดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ

๔ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีความถูกต้อง คลอบคลุมปัญหา และตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนอะไรบ้างที่สำคัญ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในตำบลบึงชำอ้อ แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ที่	ด้าน	สภาพปัญหาและความต้องการ	สถานที่
๑	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การคมนาคมไม่สะดวก ๒. ไฟทางถนน ๓. ป้ายบอกเส้นทางมีน้อย ๔. ความไม่ปลอดภัยในยามค่ำคืน	ทุกหมู่บ้าน
๒	ด้านเศรษฐกิจ	๑. การเกษตรเป็นเกษตรเชิงเดียว ๒. จัดกลุ่มเพื่อส่งเสริมอาชีพน้อย ๓. มีตลาดเพื่อจำหน่ายผลผลิตน้อย ๔. ขาดการส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน
๓	ด้านสังคม	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ๓. ราษฎรไม่ค่อยสนใจข่าวสารทางราชการ	ทุกหมู่บ้าน
๔	ด้านการเมือง การบริหาร	๑. นักการเมืองท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ๒. ประชาชนไม่ค่อยเข้ามามีบทบาทกับรัฐ ๓. งบประมาณการบริหารมีจำกัด	ทุกหมู่บ้าน
๕	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาไม่ทิ้งขยะตามที่จัดให้ไว้ ๒. ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ๓. ราษฎรขาดจิตสำนึกรักษาธรรมชาติ ๔. ปัญหาแหล่งน้ำและอากาศมีสารเคมีตกค้าง ๕. ปัญหาภัยธรรมชาติรุนแรงขึ้นทุกปี	ทุกหมู่บ้าน
๗	ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. เด็ก เยาวชน ประชาชน ไม่ค่อยสนใจด้านศาสนา วัฒธรรม ประเพณี ๒. อุปกรณ์ การเรียน การสอนไม่ทันสมัย	ทุกหมู่บ้าน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาความจาเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตาบลบึงชำอ้อ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT

Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง,จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส,อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ได้ดังนี้

จุดแข็ง(S : Strength)

๑. มีตลาด รับซื้อ ขายส่ง–ปลีก ผักผลไม้ทางการเกษตรใกล้พื้นที่
๒. มีพื้นที่ทางการเกษตร และแหล่งน้ำที่อุดมสมบูรณ์
๓. เกษตรมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทาการเกษตรผลผลิตมากขึ้น
๔. ประชากรมีรายได้จาการปลูกพืชระยะสั้น
๕. อบต. มีศักยภาพเพียงพอที่จะให้บริการสาธารณะ และแก้ปัญหาความเดือดร้อน
๖. ประชากรมีรายได้จากภาคการเกษตรตลอดทั้งปี
๗. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการ

จุดอ่อน (W : Weakness)

๑. ปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อมจากภาคการเกษตร
๒. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่
๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๔. สารตกค้างในผลผลิตทางการเกษตร ส่งอันตรายต่อผู้ผลิต ผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อม
๕. ขาดความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ เนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่ม
๖. ภาวะภัยแล้งในบางปี
๗. ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

โอกาส (O : Opportunity

๑. เป็นแหล่งรับซื้อ ขายส่ง –ปลีก ผักผลไม้ทางการเกษตรในพื้นที่
๒. สามารถผลิตผลผลิตทางการเกษตรได้เป็นจานวนมากและมีคุณภาพ เพียงพอกับความต้องการในทุกฤดูกาล
๓. เทคโนโลยีและระบบสื่อสารมีความทันสมัย
๔. มีการกระจายอานาจในท้องถิ่นในการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ
๖. สถาบันทางการเงินในระบบให้การสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

อุปสรรค (T : Threat)

๑. ขาดแคลนแรงงานภาคการเกษตร
๒. แรงงานมีราคาสูง เพิ่มต้นทุนในการผลิตภาคการเกษตร
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๕. มีแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑–๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบึงชำอ้อคือ **“ชุมชนน่าอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน ก้าวล้ำเกษตรกรรมตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”** นโยบายการพัฒนา สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา

และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง เพื่อให้ประชาชนตำบลบึงชำอ้อใช้ชีวิตประจำวันอย่างมีความสุขตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบึงชำอ้อ ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

-พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้านภายในตำบล เช่น ถนนปลอดภัย ไฟฟ้าสว่าง ประปาสะอาด ฯลฯ

-แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการคมนาคม การขนส่ง การจราจร โดยการสร้างและซ่อมบำรุงการติดตั้งดวงไฟทาง และการซ่อมบำรุงไฟทางให้มีสภาพใช้การได้และเพียงพอทั้ง ๑๒ หมู่ เพื่อให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย และประหยัดค่าใช้จ่ายของประชาชนได้มากขึ้น

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ**

-ส่งเสริมกลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม ให้เกิดความเข้มแข็งมากขึ้น ราษฎรมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ดีขึ้น

-ส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรมีการรวมกลุ่มมากขึ้น มีการพัฒนาด้านเกษตร มีการจัดตั้งสหกรณ์ มีกองทุนหมู่บ้านที่มีการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลาสามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง และภัยธรรมชาติได้ทันเหตุการณ์มากขึ้นตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมเอกชนบริการในรูปตลาดนัดสินค้าราคาถูกในหมู่บ้านตำบล ได้เป็นอย่างดี

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนามนุษย์และสังคม**

-สร้างความสามัคคีในหมู่ประชาชนทุกชุมชนทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์รวมของส่วนของสังคมในลักษณะแบบบูรณาการอย่างสมดุลและต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ๓ แห่ง การกีฬานันทนาการ สุขภาพอนามัยถ้วนหน้า ตลอดจนกิจกรรมมุ่งส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนการเพิ่มขีดความสามารถให้กับกิจการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหายาเสพติด การสนับสนุน กิจการสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ในรูปของเงินช่วยเหลือคนพิการ คนชรา คนยากจน ให้ดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมโดยไม่ถูกทอดทิ้ง

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเมืองการบริหาร**

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

*** ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

-ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน การสร้างภูมิทัศน์ที่สวยงามน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้ การ

ตกแต่งกิ่งไม้และวัชพืชข้างทางให้ดูสวยงามและสะอาด การขุดลอกคูคลองให้สะอาดสวยงามการให้บริการ การ จัดเก็บ ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ทำให้เกิดความสะอาดและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมดีขึ้น ลดปัญหาการเน่าเสียของสภาพน้ำและน้ำไม่ปลอดภัยได้ด้วยการสร้างจิตสำนึกแก่เกษตรกร มีการปรับสภาพดินด้วยปุ๋ยชีวภาพและการอนุรักษ์แหล่งน้ำ

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 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. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))*
๒. การจัดให้มีเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))*
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))*
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))**
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))**
๗. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(มาตรา ๑๖)๒))**
๙. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))*
๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))**
๓. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))*
๔. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๔ (๔))*
๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๖. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))**
๗. สงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))**
๘. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๓))**

๙. การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))**

๑๐. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๑))**

๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))*

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

๔. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓) และมาตรา (๑๖ (๒๕)**

๕. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) **

๖. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))**

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))**

๘. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))*

๒. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))*

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))*

๔. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))*

๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))*

๖. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))**

๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริการจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))*

๒. การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔)**

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))*

๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))*

๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคเสรีภาพของประชาชน (มาตรา

๑๖(๑๕))**

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))**

๕. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))*

๒. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))**

๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

* หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบรหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (ที่แก้ไขถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖)

* หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การพัฒนาคนและสังคม
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาแหล่งน้ำ
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๙. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
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.สนับสนุนและส่งเสริมการรณรงค์แก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติด
๑๙.สนับสนุนและส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการ
๒๐.สนับสนุนและส่งเสริมหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตาบลบึงชำอ้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตาบลขนาดใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

๑. สำนักปลัด มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการสารบรรณ งานกิจการสภา งานเลือกตั้ง งานบริหารงานบุคคล งานส่งเสริมสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน งานทะเบียนพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทาข้อบัญญัติงบประมาณประจาปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ การปฏิบัติงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด หรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับ– จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนาส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนาส่งเงินคงเหลือประจำวัน การรับ และจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินของ อบต. ตรวจสอบงานของจังหวัด และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานจัดทาทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนาปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทาโครงการ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภารเกี่ยวกับงานงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาล โรงงาน งานอาชีวอนามัย งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานควบคุมมาตรฐานอาหาร และน้ำ งานป้องกันยาเสพติด งานควบคุมสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานกำจัดขยะมูล ฝอย งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม งานเฝ้าระวัง งานระบาดวิทยา งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค งานโรคเอดส์ การปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผน การศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การ เสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยการวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อ นำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

ปริมาณงานสำนักปลัด

ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๓)x(๔) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐ (๖)
๑.	**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**				
	. งานบริหารทั่วไป	๑๕๐	๘๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๔
	- งานสารบรรณ	๑๐	๕๕๐๐	๕๕,๐๐๐	๐.๖๖
	- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	๑๕๐	๗๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑.๒๘
	- งานบริหารงานบุคคล	๓๖๐	๒๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๖
	- งานเลือกตั้ง	๓๐๐๐	๒	๖,๐๐๐	๐.๐๗
	- งานรัฐพิธี	๑๕๐๐	๑๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
	- งานตรวจสอบภายใน	๓๒๐๐๐	๒	๖๔,๐๐๐	๐.๗๗
	- งานประชุมสภา อบต.	๒๔๐๐	๖	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานนันทนาการและกีฬา	๗๒๐	๓	๒,๑๖๐	๐.๐๒
	- งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด	๔๘๐	๒๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๕
	๒. งานกฎหมายและคดี				
	- งานกฎหมายและนิติกรรม	๔,๘๐๐	๒	๙,๖๐๐	๐.๑๑
	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๑๔๔๐	๕๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๖
	- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุธรณ์	๑,๔๔๐	๕	๗,๒๐๐	๐.๐๘
	- งานข้อบัญญัติ อบต.	๖๐๐๐	๑๒	๗๒,๐๐๐	๐.๘๖
	๓. งานสวัสดิการสังคม				
	- งานจัดทำแผนงานการพัฒนาชุมชน	๑,๔๔๐	๑๗๓	๒๔๙,๑๒๐	๓.๐๐
	- งานพัฒนาและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็ง	๑๒๐	๒,๐๑๖	๒๔๑,๙๒๐	๒.๙๒
	- งานพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ	๕๐	๕๘	๒๙๐๐	๐.๐๓
	- งานส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพ	๑๘๐	๗	๑๒๖๐	๐.๐๑
	-งานส่งเสริมศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน	๔๘๐	๕๒	๒๔,๙๖๐	๐.๓๐
	- งานสนับสนุนการรวมกลุ่มและการจัดตั้งองค์กรชุมชน	๑,๔๔๐	๑๐	๑๔๔๐	๐.๑๗
	-งานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยติดเชื่อเอดส์	๓๐	๑,๗๔๔๑	๕๒,๓๒๐	๐.๖๓
	๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานอำนวยการ	๑๒๐	๑๓๗	๑๖,๔๔๐	๐.๑๙
	- งานป้องกัน	๔๘๐	๑๔๐	๖๗๒๐๐	๐.๘๑
	- งานกู้ภัย	๔๘๐	๓๕	๑๖๘๐๐	๐.๒๐
	- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	๓๖๐	๑๔๐	๕๐๔๐๐	๐.๖๐
	ฝ่ายนโยบายและแผน				
	- งานนโยบายและแผน	๓๖๐	๒๕๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘
	- งานวิชาการ	๓๕๐	๒๐๐	๗๐,๐๐๐	๐.๘๔
	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	๓๐๐	๒๕๐	๗๕,๐๐๐	๐.๙๐
	- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์	๔๘๐	๒๖๔	๑๒๖,๗๒๐	๑.๕๓
				รวม	**๒๐.๘๙**

-พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๕	อัตรา
-ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๒	อัตรา
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๙	อัตรา
	รวม	**๑๖**	**อัตรา**
กำหนดเพิ่ม			
-พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒	อัตรา
กำหนดยุบ			
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
	รวม	๑๗	อัตรา

ปริมาณงานกองคลัง

ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๓)x(๔) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐ (๖)
๑.	**ฝ่ายการเงินและบัญชี**				
	๑. งานการเงินและบัญชี	๑๕๐	๑,๒๒๐	๒๒๕,๐๐๐	๒.๒๑
	- งานการเงินและบัญชี	๑๒๐	๑,๘๗๐	๒๒๔,๔๐๐	๒.๗๑
	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย	๙๖๐	๑๒๐	๑๑๕,๒๐๐	๑.๓๙
	- งานงบการเงินและงบทดลอง	๔๘๐๐	๒๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๖
	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒๔๐	๙๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๒.๒๖
	- งานงานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน	๑๐๐	๒,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒.๔๑
	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน				
	๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๖๐	๒,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑.๘๑
	- งานพัสดุ	๑๒๐	๒,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒.๙๐
	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๖๐	๒,๓๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑.๖๖
	- งานเก็บรักษาเงิน	๒๔๐	๓๖๕	๘๗,๖๐๐	๑.๐๖
๒.	**ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้**				
	- งานจัดเก็บรายได้	๗๐	๑,๖๓๔	๑๑๔,๓๘๐	๑.๓๘
	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๓๐	๓,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	- งานพัฒนารายได้	๓๐	๓,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	๔๖๐๐	๒๑	๙๖,๖๐๐	๑.๑๖
	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๕๐	๑,๖๓๔	๘๑,๗๐๐	๐.๙๙
			รวมอัตรากำลังกองคลังทั้งสิ้น		**๒๕.๘๑**

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๖	อัตรา
-ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๑	อัตรา
	รวม	**๑๘**	**อัตรา**
กำหนดเพิ่ม			
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๒	อัตรา
	รวม	**๒๐**	

ปริมาณงานกองช่าง

ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๓)x(๔) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐ (๖)
๑.	**ฝ่ายก่อสร้าง**				
	๑.งานก่อสร้าง				
	- งานธุการรับ-ส่ง และโต้ตอบหนังสือ	๒๐	๒,๘๐๐	๕๖,๐๐๐	๐.๖๘
	- งานอำนวยการ	๑๒๐	๑๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑
	- งานสำรวจ	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๘
	- งานออกแบบ	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	๑๘๐๐	๑๕๐	๒๗๐,๐๐๐	๓.๒๖
	- การเบิกจ่ายงบประมาณ	๓๐	๒๔๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ	๙๐๐	๒๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑
	- งานระบบข้อมูลและแผนที่สันทางคมนาคม	๑๘๐	๒๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔
	- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	๒. งานประสานสาธารณูปโภค	๖๐	๔,๕๐๐	๒๗๐,๐๐๐	
	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๓.๒๖
	- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร	๖๐	๒๕	๑,๕๐๐	๐.๗๐
	- งานระบายน้ำ				๐.๐๒
	- งานจัดตกแต่งสถานที่	๗๒๐	๕๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๒	**ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร**	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานวิศวกรรม	๑๘๐	๑๕๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๒
	- งานประเมินราคา	๑๕๐๐	๑๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร				
	- งานออกแบบและผังเมือง				
				รวมอัตรากำลังกองช่างทั้งสิ้น	**๑๓.๕๑**

-พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๔	อัตรา
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๗	อัตรา
	รวม	**๑๑**	**อัตรา**
กำหนดเพิ่ม			
-พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
กำหนดยุบ			
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑	อัตรา
	รวม	**๑๒**	**อัตรา**

ปริมาณงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕) (๓)x(๔)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐ (๖)
๑	**<u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u>**				
	-งานสารบรรณ	๓๐	๓,๒๐๐	๙๖,๐๐๐	๑.๑๕๙
	-งานการจัดซื้อ/จัดจ้าง และการเบิกจ่ายงบประมาณ	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
	-งานสุขาภิบาลทั่วไป โรงงาน อาหารและสถานประกอบการ	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
	-งานอาชีวอนามัย	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
	-งานอนามัยชุมชน	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๑
	-งานสาธารณสุขมูลฐาน	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๑
	-งานสุขศึกษา	๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๑
	-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
	-งานป้องกันยาเสพติด	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
	งานรักษาความสะอาด				
	-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล	๒๐	๓๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗๒
	-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๖๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๓
	-งานกำจัดขยะมูลฝอย	๕	๓๖๐,๐๐๐	๗๒๐,๐๐๐	๘.๖๙๕
	-งานดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม	๔๒๐	๓๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑.๕๒๑
	งานควบคุมโรค				
	-งานเฝ้าระวัง	๓๐	๕๐	๑,๕๐๐	๐.๐๑๘
	-งานระบาดวิทยา	๓๐	๑๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖
	-งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค	๓๐	๓,๐๐๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๘๖
	-งานโรคเอดส์	๖๐	๑๐	๖๐๐	๐.๐๐๗
รวมอัตรากำลังกองสาธารณสุขฯ ทั้งสิ้น					**๑๔.๔๘๓**

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒	อัตรา
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๘	อัตรา
	รวม	**๑๐**	**อัตรา**
กำหนดเพิ่ม			
-พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๓	อัตรา
	รวม	**๑๔**	**อัตรา**

ปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕) (๓)x(๔)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕) ๑,๓๘๐x๖๐ (๖)
๑	**ฝ่ายบริหารการศึกษา**				
	- งานบริหารการศึกษา	๑๘๐	๑,๘๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓.๙๑
	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๘๐	๑,๘๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓.๙๑
	- งานส่งเสริมการศึกษา	๑๒๐	๑,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๒.๒๖
	- งานส่งเสริมศาสนา	๑๔๐	๑,๖๘๐	๒๓๕,๒๐๐	๒.๘๔
	- งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	๑๒๐	๑,๔๔๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๘
	- งานกิจการเด็กและเยาวชน	๒	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานกีฬาและสันทนาการ	๗	๓,๖๐๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐
	- งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผล	๒	๒,๕๐๐	๕,๐๔๐	๐.๐๖
	- งานห้องสมุดชุมชน	-	-	-	-
				รวมอัตรากำลังกองการศึกษาฯ ทั้งสิ้น	**๑๕.๔๕**

-พนักงานส่วนตบล	จำนวน	๔	อัตรา
-พนักงานครู	จำนวน	๔	อัตรา-
-พนักงานจ้าง	จำนวน	๕	อัตรา
	รวม	**๑๓**	**อัตรา**

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของราชการการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ดังนี้

สำนักปลัด กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๑. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

๑. นายช่างโยธา ปง/ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวมกำหนดเพิ่มตำแหน่ง	**จำนวน**	**๑๐**	**ตำแหน่ง**

กำหนดยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

สำนักปลัด

๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
รวมยุบเลิกตำแหน่ง	**จำนวน**	**๒**	**ตำแหน่ง**

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 - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ปฏิบัติงานวันหยุดได้สะดวก - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - สามารถเข้าถึงประชาชนได้สะดวกและทั่วถึง	-พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ -ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน -ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ประชากร และภารกิจ - มีพื้นที่พัฒนากว้าง ทำให้บุคลากรให้บริหารไม่ทั่วถึง - อาคารสำนักงานคับแคบ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของตำบลบึงชำอ้อดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่ จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

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	**๑. สำนักปลัด อบต.** หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) **๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป** หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป) ๑. งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานนันทนาการและกีฬา - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด ๒. งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๓. งานสวัสดิการสังคม - งานประชาสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และประสบปัญหาความยากจน ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย **๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน** หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. ๓. งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานสวัสดิการและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานเบี้ยยังชีพ - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย **๒.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน** หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ	
<u>๒.กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานบัญชี	**<u>๒. กองคลัง</u>** ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง) ๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับ - เบิกจ่าย - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานงานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน ๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานเก็บรักษาเงิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้** หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง) - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ **๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้** หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานคลัง) - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
<u>๓. กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) **๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๒. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	**<u>๓. กองช่าง</u>** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) **๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง** หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๒. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง	**๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร** หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบและผังเมือง	
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> 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	**<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>** 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	

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา) **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ๗) - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานห้องสมุดชุมชน	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษา) **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ๗) - งานบริหารการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ 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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔–๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 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**	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>สำนักปลัด (๐๑) พนักงานส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒๘ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๒๘ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๒๘ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๒๘ ๓ ๐๑ ๓๘๐๑ ๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑			**กำหนดเพิ่ม**
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง. ๒๘ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑			**กำหนดเพิ่ม**
รวม	**๕**	**๗**	**๗**	**๗**		-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
รวม	**๖**	**๖**	**๖**	**๖**	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-	-	-	กำหนดยุบ
รวม	**๓**	**๒**	**๒**	**๒**		-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๑๖**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**+๒**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น ๒๘๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
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
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๒๘ ๓ ๐๔ ๓๒๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. ๒๘ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. ๒๘ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๖**	**๖**	**๖**	**๖**	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	**+๑**	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
รวม	**๘**	**๙**	**๙**	**๙**	**-**	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	**+๑**			**กำหนดเพิ่ม**
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
รวม	**๓**	**๔**	**๔**	**๔**		-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๑๘**	**๒๐**	**๒๐**	**๒๐**	**+๒**	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๒๘๓๐๕๒๑๐๓๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง. ๒๘ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง. ๒๘ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๒	-	๑	๑	๑	+๑			**กำหนดเพิ่ม**
รวม	**๔**	**๕**	**๕**	**๕**				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	-	-๑	-	-	กำหนดยุบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒				
รวม	**๓**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
รวม	**๕**	**๖**	**๖**	**๖**		**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๑๒**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**+๒**	-	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u> **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** 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
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๒๘ ๓ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวม	**๒**	**๓**	**๓**	**๓**				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑
คนงานประจำรถขยะ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
รวม	**๔**	**๕**	**๕**	**๕**				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
รวม	**๔**	**๖**	**๖**	**๖**		**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๑๐**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**+๔**	**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕)</u> **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)ระดับต้น ๒๘ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ๒๘ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปง./ชง. ๒๘ ๓ ๐๘ ๔๘๐๓ ๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
<u>พนักงานครู</u> อบต. ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**๑๓**	**-**	**-**	**-**	
รวมอัตรากำลัง	**๗๒**	**๘๐**	**๘๐**	**๘๐**	**+๑๐**	**-**	**-**	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปรงใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digtal Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคคลภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ประกอบด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ จัดทำโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงการดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณประจำปี		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
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

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณประจำปี		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๓	ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามสายงาน -สำนักปลัด -กองคลัง -กองช่าง -กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๒๑๕,๐๐๐ -๑๐๐,๐๐๐ -๓๐,๐๐๐ -๕๐,๐๐๐ -๑๕,๐๐๐ -๒๐,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐	๒๑๕,๐๐๐
๔	กิจกรรมวันสำคัญของชาติ	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐
๕	กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง	-	-	-

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ระชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล