



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	12
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม	15
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	18
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	22
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	39
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	44
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	51
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	60
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	62
ภาคผนวก	
1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561 -2563)	
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2561 – 2563)	
3. สำเนาเอกสารการขอยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	
4. สำเนาเอกสารการขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้าง	

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี (ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี (ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 -2563



2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

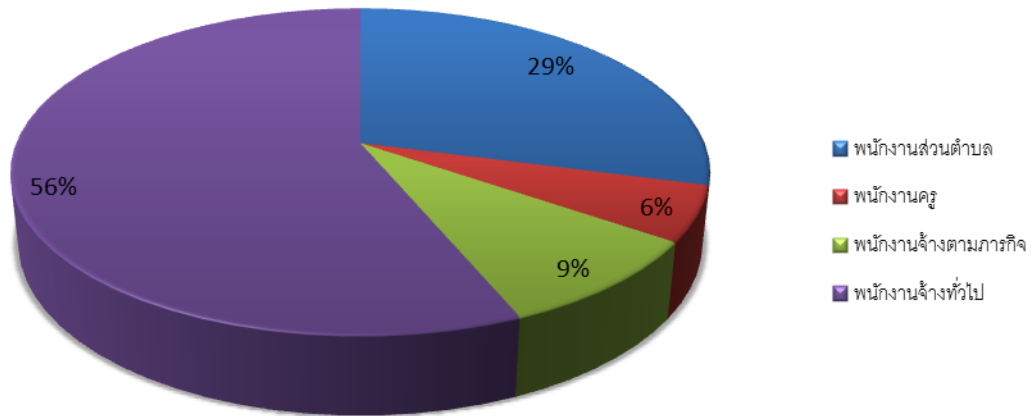
● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร อบต.บึงกาสาม



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องการบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

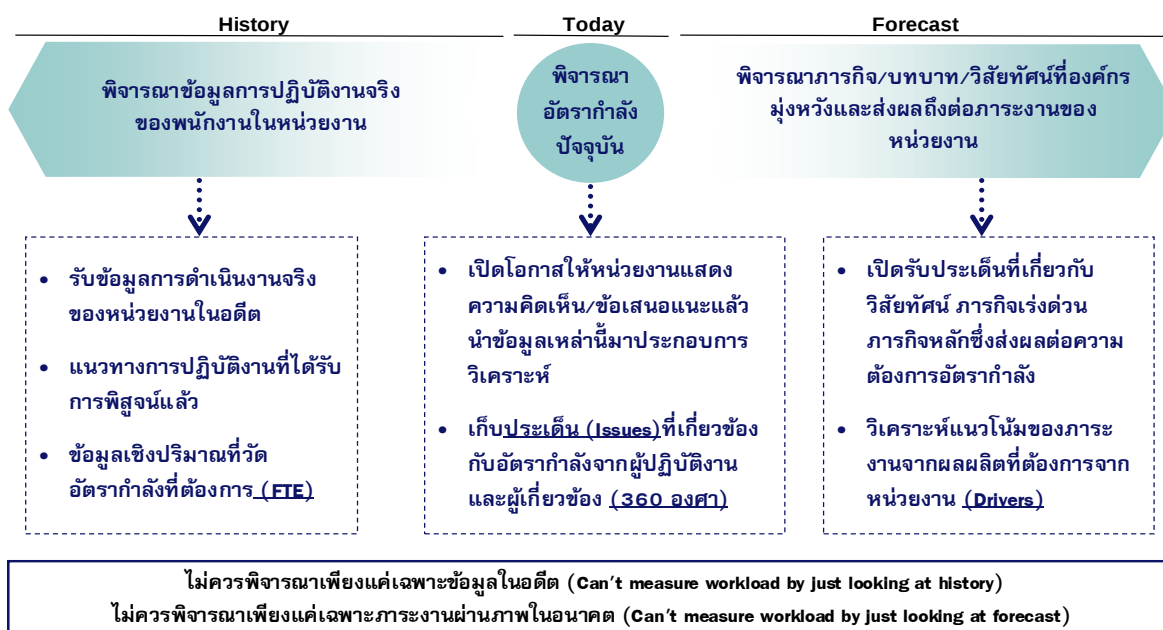
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องโครงการสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพและพัฒนาสตรี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

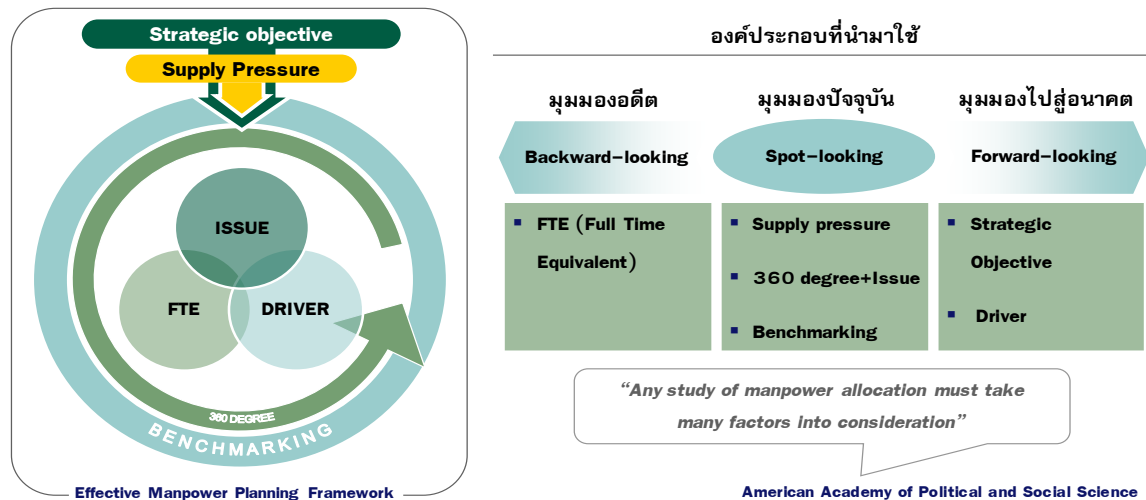
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเพลิง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (การตรวจประเมิน LPA)

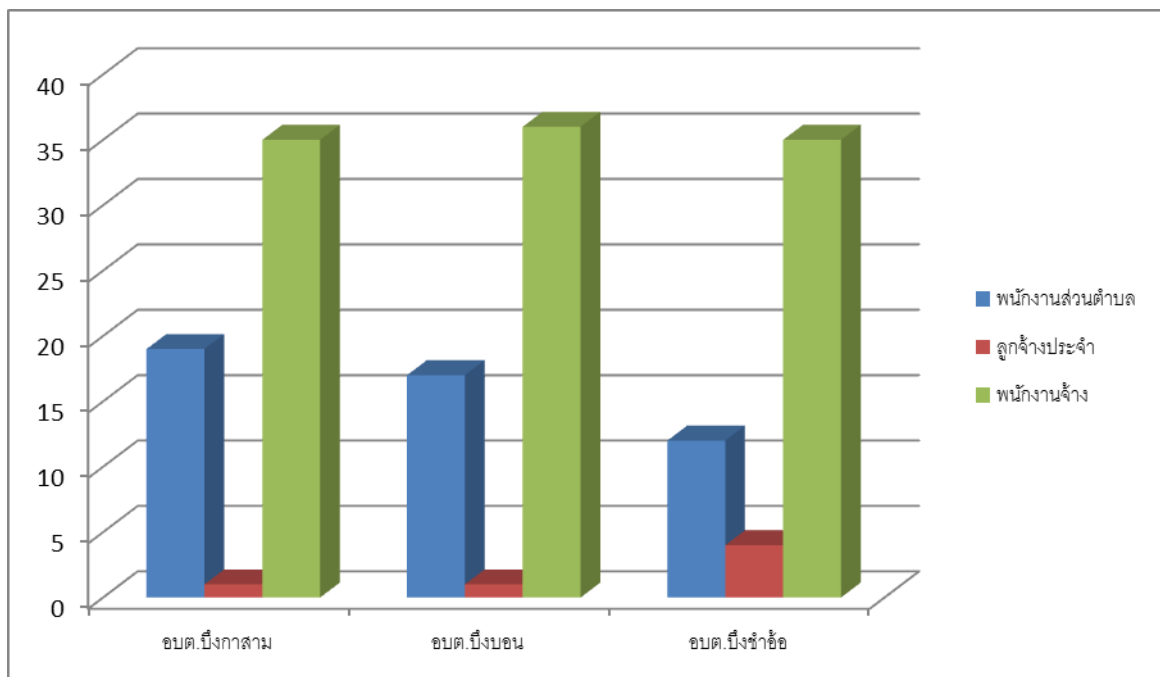
กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบต.ข้างเคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน และ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงยังมีความจำเป็นต้องลดตำแหน่ง จำนวน 1 ตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีความจำเป็นทางด้านการศึกษา ส่วนจำนวนและปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ทางคณะผู้บริหารได้มีประกาศรับโอนย้าย และ คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และ ทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำใน องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์ และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
บึงกาสาม

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน
ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม และส่ง
คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี
งบประมาณ 2561 – 2563

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรบ้างความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก

ลักษณะของปัญหา

- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้น้ำท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลบึงกาสามยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลบึงกาสาม อย่างต่อเนื่อง ลาดยางเพิ่มขึ้น

2. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา

- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลบึงกาสาม

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

3. ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค

ลักษณะของปัญหา

- น้ำประปามีสีขุ่น ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร

- ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 5 ตำบลบึงกาสาม ต้องการขยายเขตประปา

แนวทางการแก้ไข

- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มขึ้น

- จัดหาภาชนะเก็บน้ำ

4. ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ลักษณะของปัญหา

- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลบึงกาสาม

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามจัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย หนอง คลอง บึง ในพื้นที่การเกษตร ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ

4.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะของปัญหา

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำและงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง
- เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป
- กลุ่มสตรี / กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

4.3 ปัญหาด้านสังคม

ลักษณะของปัญหา

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตบึงกาสาม

แนวทางการแก้ไข

- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้เทศบาลดำเนินการเชิงรุก ร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกันตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง
- แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกต่าง ๆ
- งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

4.4 ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ลักษณะของปัญหา

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหาร / สมาชิกสภาฯ / พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง อบต.

แนวทางการแก้ไข

- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง

4.5 ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลักษณะของปัญหา

- สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ หมู่บ้าน
- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- เด็กและเยาวชน
- นักเรียนในสถานศึกษา
- เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ ประจำหมู่บ้าน

4.6 ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหา

- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย / ลานกีฬา/สวนสาธารณะ
- การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- สารเคมีตกค้างในอาหาร

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างลานกีฬา / สวนสาธารณะประจำตำบล
- ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน

4.7 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา

- ปัญหาปริมาณขยะในตำบล / ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
- ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแล บำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ
- ที่สาธารณะ ลำคลอง

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
- รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา 67(1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร(มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข(มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ(มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ(มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง(มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ(มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร(มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

☛ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- มีเส้นทางสัญจรเป็นไปด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 305 มีเส้นทางเชื่อมต่อกับจังหวัดสระบุรี
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ถั่วเขียว ถั่วเหลือง กล้วยหอม ทุเรียน ฝรั่ง กล้วยไข่ และ เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ
- มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. 4 โรงเรียน สอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษา
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างอบต.กับส่วนราชการในพื้นที่
- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
- มี 9 หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม
- ผู้นำหมู่บ้านให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี

- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีวัด 4 แห่ง
- มีการให้บริการด้านการสื่อสาร ของบริษัท ทีโอที และมีสัญญาณโทรศัพท์ไร้สายของ ของเอกชนหลายบริษัท
- มีชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพแม่บ้าน

2) จุดอ่อน (W : Weakness)

- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปหางานทำในเมือง
- ราษฎรยากจน ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับ
- ไม่มีสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ไม่มีโรงงานในพื้นที่
- ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดย อบต.
- ที่ดินมีราคาสูงถ้าจะพัฒนาในด้านการเกษตรและภาคอุตสาหกรรมต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

3) โอกาส (O : Opportunity)

- ☞ จังหวัดปทุมธานี สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ☞ มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- ☞ ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- ☞ รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ☞ ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น

4) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ☒ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นอบต.ขนาดใหญ่ แต่มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของอบต.ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- ☒ งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- ☒ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ☒ การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
- ☒ การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

6. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักงานปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 6) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 16 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 31 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 53 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนคนที่มากเกินไป ความจำเป็น รวมทั้งมีบางตำแหน่งที่ได้วิเคราะห์ดูแล้วว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้จึงได้ยุบเลิกในแต่ละส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานราชการในทุกส่วนราชการ ป้องกันปัญหาการเกิดคนล้นงาน

7.1 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดเกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S 1. มีภูมิปัญญาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

7.2 ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ กับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม





7.3 ทิศทางการพัฒนากับโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ อบต. บึงกาสาม	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ผลผลิต (จำนวน โครงการ)	งานเดิม/งาน ใหม่ (ระบุชื่อ)	หน่วยงาน รับผิดชอบ
1. การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐานและ สาธารณูปโภค	การคมนาคมทั้งทาง บก ทางน้ำ สิ่ง สาธารณูปโภค มี ความสะดวก	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและ สาธารณูปโภค	35	งานเดิม	กองช่าง
2.ด้านการพัฒนา ส่งเสริมเศรษฐกิจ	แก้ไขปัญหาความ ยากจนโดยการพัฒนา คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ	1.ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถ ในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร 2. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของ ครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ 3. ปรับปรุง พัฒนาตลาดชุมชนและตลาด กลางให้เป็นแหล่งจำหน่ายสินค้าและเป็น ศูนย์รวมกระจายสินค้าอุปโภค บริโภค	5	งานเดิม	กองสวัสดิการ สังคม
3. ด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	ยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชน รับ โอกาสทางการศึกษา การบริการทางการ พัฒนาศักยภาพ ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การกีฬา ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	1.การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	8	งานเดิม	กองการศึกษาฯ
		2. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา	12	งานใหม่ -งานส่งเสริมและ สนับสนุนการเรียนรู้	กองการศึกษาฯ
		3. การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพและอนามัย	19	งานเดิม	กองสาธารณสุขฯ
		4. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ ชุมชน	13	งานเดิม	กองสวัสดิการ สังคม
		5. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว	4	งานเดิม	กองการศึกษา
4.ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม	1.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักใจใน การจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม	5	งานเดิม	สำนักงานปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ
		2.การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย	2	งานเดิม	
		3. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัด ขยะมูลฝอย	3	งานเดิม	
5.ด้านการพัฒนาการ บริหารจัดการ	สร้างระบบบริหาร จัดการที่ดีเกิดความ โปร่งใส ในการบริหาร และการปกครอง	1.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทาง การเมืองและสังคม	6	งานเดิม	สำนักงานปลัด
		2. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีขีดความสามารถในการ พัฒนา	6	งานเดิม	สำนักงานปลัด กองคลัง
		3.ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการ ประชาชนตามมาตรฐานสากล	3	งานเดิม	กองการศึกษาฯ สำนักงานปลัด
		4. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชน และสังคม	2	งานเดิม	กองสวัสดิการ สังคม
รวม			125		

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยกำหนดรายละเอียด ดังนี้

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น โดยกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (28-3-00-1101-001) รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น) (28-3-00-1101-002)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (28-3-00-1101-001) รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น) (28-3-00-1101-002)
1. สำนักงานปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 28-3-01-2101-001 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 28-3-01-2101-003 - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ 1.2 ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 28-3-01-2101-002 - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานตรวจสอบภายใน	2. สำนักงานปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 28-3-01-2101-001 2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 28-3-01-2101-003 - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ 2.2 ฝ่ายนโยบายและแผน หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 28-3-01-2101-002 - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานตรวจสอบภายใน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
2.กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 28-3-04-2102-001 2.1 ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 28-3-04-2102-002 - งานการบัญชี - งานบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 28-3-04-2102-003 - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	2.กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 28-3-04-2102-001 2.2 ฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 28-3-04-2102-002 - งานการบัญชี - งานบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 28-3-04-2102-003 - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
3. กองช่าง (5) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 28-3-05-2103-001 3.1 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 28-3-05-2103-02 - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	3. กองช่าง (5) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 28-3-05-2103-001 3.1 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 28-3-05-2103-02 - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานสาธารณูปโภค - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (8) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-001 4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-002 - งานบริหารการศึกษาระดับพื้นฐาน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนงานและวิชาการ - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานกิจการทางศาสนา	4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (8) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-001 4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-002 - งานบริหารการศึกษาระดับพื้นฐาน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนงานและวิชาการ - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานกิจการทางศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-001 5.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-002 - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-001 5.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-002 - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด
6. กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-001 6.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-002 - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 6.2 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-003 - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่	6. กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-001 6.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-002 - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี 6.2 ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-003 - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม และเพื่อให้การบรรหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4	<u>งานบริหารทั่วไป</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ <u>พนักงานตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักการภารโรง <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	1	1	1	1	-	-	-	
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปฏิบัติงาน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	2	2	2	2	-	-	-	
8	คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
9	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
10	คนงานทั่วไป <u>งานนโยบายและแผน</u>	1	1	1	1	-	-	-	
11	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
12	คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
13	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	16	16	16	16	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง								
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	งานการเงิน								
2	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานตามภารกิจ								
3	ผช.จพง.การเงินและบัญชี <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
4	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
5	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ รายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
6	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
7	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
8	คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
	รวม	10	10	10	10	-	-	-	
	กองช่าง								
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
2	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุม อาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3	วิศวกรโยธา ชำนาญการ <u>ลูกจ้างประจำ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
4	นายช่างโยธา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
5	คนงานทั่วไป	8	8	8	8	-	-	-	
	รวม	12	12	12	12	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>กองการศึกษาฯและ วัฒนธรรม</u>								
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>งานบริหารการศึกษา</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ขาดทุน ขาดทุน
3	ครู คศ.1	2	2	2	2	-	-	-	
4	ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
5	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	ขาดทุน เพิ่ม 4 อัตรา
						-	-	-	
6	ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
7	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ดูแลเด็ก	-	4	4	4	+4	-	-	
	<u>รวม</u>	9	13	13	13	+4	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
5	คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
	<u>รวม</u>	8	8	8	8	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2	<u>งานสวัสดิการสังคม</u> หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคมและ พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
4	ผช.จพ.พัฒนาชุมชน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
5	คนงานทั่วไป <u>งานสังคมสงเคราะห์</u>	1	1	1	1	-	-	-	
6	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
7	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	-	-	-	-1	-	-	
8	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	8	7	7	7	-1	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	63	66	66	66	+3			



การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

1. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
1	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	บริการชุมชนและสังคมการเศรษฐกิจ	แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานการพาณิชย์	สำนักงานปลัด กองช่าง	
2	ยุทธศาสตร์การพัฒนากการส่งเสริมเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคมการเศรษฐกิจ	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม	
3	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและสังคม	บริการชุมชนและสังคม การดำเนินการอื่น	แผนงานรักษาความสงบภายใน แผนงานการศึกษา แผนงานสาธารณสุข แผนงานสังคมสงเคราะห์ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการศาสนาและนันทนาการ แผนงานงบกลาง	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษาฯ สำนักงานปลัด	
4	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรและธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสาธารณสุข แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานการเกษตร	กองสาธารณสุขฯ กองช่าง สำนักงานปลัด	
5	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	บริหารงานทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป แผนงานการศึกษา แผนงานสาธารณสุข แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักงานปลัด กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ กองช่าง สำนักงานปลัด	
รวม	5 ยุทธศาสตร์	4 ด้าน	9 แผนงาน	6 กอง	



เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	- พัฒนาเส้นทางคมนาคม เพื่อให้การเดินทางสัญจรไปมาได้สะดวก รวดเร็ว โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดูแล สะพาน ทางเท้า การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ -การพัฒนาขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน การซ่อมบำรุงรักษาระบบประปาบาดาล การขุดเจาะบ่อบาดาล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา (ประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจ	- การพัฒนาอาชีพและส่งเสริมภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้แก่ประชาชน -การส่งเสริมพัฒนากลุ่มวิสาหกิจชุมชน -โครงการตามแนวพระราชดำริหรือปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.สวัสดิการและพัฒนาชุมชน - หน.ฝ.สังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - ผ.จ.พ.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองสวัสดิการสังคม
	-โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา - ครู 3 คน - ผ.ช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม	- การฝึกอบรม อปพร. การฝึกซ้อมแผนป้องกันอุบัติภัย การพัฒนาศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การตั้งจุดตรวจให้บริการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ การก่อสร้างศูนย์ อปพร. การติดตั้งป้ายบอกสถานที่ ชื้อหมู่บ้าน ป้ายเตือน ป้ายบังคับ ป้ายจราจร และสัญญาณไฟกระพริบ การณรงค์ขับขี่ปลอดภัย การปรับปรุงและซ่อมแซมเครื่องหมายจราจร การติดกล้องวงจร CCTV	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หน.ฝ.บริหารงานทั่วไป -หน.ฝ.นโยบายและแผน -จ.พ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 คน - พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงาน ปลัด และกองช่าง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	-การเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตตำบลบึงกาสามและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 2 แห่ง - การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา -การจัดหาเครื่องเล่นเด็กและสื่อการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัยก้าวสู่พลเมืองอาเซียน - การพัฒนาเยาวชนไทยสู่ประชาคมอาเซียน - การติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV -การก่อสร้างและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 2 แห่ง	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา - ครู 3 คน - ผช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษาฯ
	-การก่อสร้างอาคารเรียนให้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา (ประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง
	-การดูแลสุขภาพผู้ป่วยติดเตียงเชิงรุก -การอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการกิจการที่เป็นอันตรายสุขภาพและผู้ประกอบการจำหน่ายและสะสมอาหาร -การณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันและควบคุมไข้เลือดออก ควบคุมจำนวนสุนัขหมาแมว ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า -การส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ -การติดตามช่วยเหลือ พี่นุ ผู้เฒ่า/ผู้ติดยาเสพติด โครงการตรวจสารเสพติด -โครงการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ความรู้ด้านปฐมพยาบาล -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ - พยาบาลวิชาชีพ - พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขฯ
	-การส่งเสริมศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพผู้สูงอายุ -โครงการคาราวานแก็งและ อบต.เคลื่อนที่ -การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ -การจัดทำป้ายสัญลักษณ์สำหรับผู้พิการ -กิจกรรมดำเนินการตามกระบวนการOSCC ศูนย์ช่วยเหลือสังคม -การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน -การส่งเสริมการสำรวจข้อมูล จปฐ. -การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.สวัสดิการและพัฒนาชุมชน - หน.ฝ.สังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป สวัสดิการสังคม



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	-การส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการอบรมลูกเสือชาวบ้าน -โครงการปกป้องสถาบันเพื่อสร้างความสามัคคี -โครงการติดตั้งระบบเสียงไร้สายในตำบล -โครงการสนับสนุนศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารการซื้อหรือการจ้างของ อบต.ในระดับอำเภอ -โครงการจัดงานเฉลิมพระชนมพรรษา รัชกาลที่ 10 -โครงการจัดทำซุ้มเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีนาถ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานทั่วไป - หน.ฝ.นโยบายและแผน - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 คน - พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงาน ปลัด
	-โครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาในตำบล -โครงการส่งเสริมสนับสนุนหรือดำเนินการจัดสงฆ์และนักกีฬาของ อบต.เข้าแข่งกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน -โครงการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนสอบธรรมศึกษา -โครงการเจริญพระพุทธรูปและจิตตภาวนาถวายเป็นพระราชกุศล -โครงการธรรมทายาทหรือให้ความรู้หลักธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -โครงการจัดกิจกรรมวันวิสาขบูชา -โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนระหว่างหมู่บ้านในตำบล -โครงการแข่งขันกีฬาภายใน อบต.และท้องถิ่นอื่น -โครงการจัดท้าวสุค อุปรณกีฬาให้กับหมู่บ้านในเขตตำบล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา - ครู 3 คน - ผช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษาฯ
	-โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ,ผู้พิการ ,ผู้ป่วยโรคเอดส์ -โครงการเงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.สวัสดิการและพัฒนาชุมชน - หน.ฝ.สังคมสงเคราะห์ - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป สวัสดิการสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่งในเขตพื้นที่ตำบลบึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา (ประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-โครงการจัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอย -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการรณรงค์รักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของตำบล (คัดแยกขยะ) -โครงการจัดหาที่ทิ้งขยะไว้รองรับขยะภายในตำบลโดยการฝังกลบ -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการฝึกอบรมอาสาสมัครทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -โครงการจัดงานเฉลิมพระชนมพรรษา รัชกาลที่ 10 -โครงการจัดทำชุ่มเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีนาถ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หนฟ.ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ - พยาบาลวิชาชีพ - พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุข
	-โครงการคลองสายน้ใใในคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่ตำบล -โครงการปลูกต้นไม้ชุมชนในเขตพื้นที่ตำบล -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้การเกษตร -โครงการขุดลอกดินเลนและกำจัดวัชพืชในคลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ และคลองซอยในเขตตำบลบึงกาสาม -โครงการส่งเสริมผลิตภัณฑ์เชื้อชีวภัณฑ์เพื่อป้องกันโรคและแมลงศัตรูพืช -โครงการอนุรักษ์พันธุ์พืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ -โครงการ"รักษน้ำ รักษาป่า รักษาแผ่นดิน"	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หนฟ.บริหารงานทั่วไป -หนฟ.นโยบายและแผน -จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 คน - พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	-โครงการอบรมพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง -โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ -โครงการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ โดยให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท -โครงการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต./นายก อบต.ตำบลบึงกาสาม และสนับสนุนการเลือกตั้ง สส.,สว. -โครงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน -โครงการปรับปรุงซ่อมแซมรั้ว อาคาร ห้องประชุม อบต.บึงกาสาม -โครงการอบรมให้ความรู้การจัดทำแผนพัฒนา การทบทวนแผนพัฒนาหมู่บ้านและการทำประชาคมท้องถิ่นระดับตำบล -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการจัดตั้งและเลือกคณะกรรมการชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน -โครงการฝึกอบรมและสัมมนาศึกษาดูงานเกี่ยวกับพระราชดำริ -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจการเมืองการปกครองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หนฟ.บริหารงานทั่วไป -หนฟ.นโยบายและแผน -นักทรัพยากรบุคคล -จพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2 คน - พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัด



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	-โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและปรับปรุง	- ปลัด อบต.
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานเพื่อปฏิบัติงานด้านระบบประปา	-รองปลัด อบต.
	-โครงการก่อสร้างอาคารเก็บพัสดุ	-หน.ฝ.การเงิน
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานผู้ปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-หน.ฝ.พัฒนาและจัดเก็บรายได้
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บขยะ	-ผ.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานผู้ปฏิบัติงานด้านปรับปรุงภูมิทัศน์	-พนักงานจดมาตรน้ำ(ภารกิจ)
		- พนักงานจ้างทั่วไป กองคลัง
		กองการศึกษาฯ
		กองสาธารณสุขฯ
		กองช่าง

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 12 ตำแหน่ง 16 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2561	2562	2563
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	44,930	14,000	707,160	19,560	19,680	19,560
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	28,560	3,500	384,720	13,440	13,320	13,080
3	หัวหน้าสำนักปลัด	-	32,800	3,500	435,600	13,920	7,200	7,530
4	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	1	24,010	1,500	306,120	11,520	12,000	12,120
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1	21,240	1,500	272,880	11,160	10,920	11,160
6	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	1	21,140	-	253,680	8,880	8,640	8,880
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	13,760	-	165,120	6,600	6,480	7,080
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	1	16,960	-	203,520	7,320	7,440	7,200
9	นักการภารโรง (ภารกิจ)	1	12,460	-	149,520	6,000	6,240	6,480
10	ยาม (ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
11	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
12	คนสวน (ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
13	คนงานทั่วไป	4	9,000	-	432,000	-	-	-



2) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 7 ตำแหน่ง 10 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2558	2559	2560
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	32,800	3,500	435,600	36,300	36,300	36,300
2	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	1	24,490	1,500	311,880	11,760	11,880	12,240
3	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	1	21,710	1,500	278,520	10,920	11,160	11,280
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	1	9,780	-	117,360	4,800	4,920	5,160
5	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ(ภารกิจ)	1	12,770	-	153,240	6,240	6,480	6,720
6	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
7	คนงานทั่วไป	4	9,000	-	432,000	-	-	-

3) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 5 ตำแหน่ง 12 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	28,560	3,500	384,720	13,440	13,320	13,080
2	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุม อาคาร	-	32,800	1,500	411,600	34,300	34,300	34,300
3	วิศวกรโยธาชำนาญการ	1	26,460	3,500	359,520	12,240	12,960	13,440
4	นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	1	13,760	-	165,120	6,600	6,480	7,080
5	คนงานทั่วไป	8	9,000	-	864,000	-	-	-

4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 8 ตำแหน่ง 13 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	-	32,800	3,500	435,600	36,300	36,300	36,300
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	1	26,980	1,500	341,760	12,600	12,960	13,320
3	ครู	1	21,570	-	258,840	10,560	10,920	11,160
4	ครู	1	21,150	-	253,800	10,200	10,680	11,040
5	ครูผู้ช่วย	1	16,570	-	198,840	8,880	7,200	9,360
6	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	18,260	-	219,120	8,760	9,120	9,480
7	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอบต.	2	9,000	-	216,000	-	-	-
8	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอุดหนุน	5	9,000	-	540,000	-	-	-

5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2561	2562	2563
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	-	32,800	3,500	435,600	36,300	36,300	36,300
2	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพ	1	33,000	1,500	414,000	13,320	13,320	13,080
3	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	1	12,330	1,000	159,960	7,800	7,920	8,400
4	คนงานทั่วไป	5	9,000	-	540,000	-	-	-

6) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 6 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2558	2559	2560
1	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	32,835	3,500	439,980	13,920	7,200	7,530
2	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน	1	26,460	1,500	335,520	12,240	12,960	13,440
3	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	1	24,490	1,500	311,880	11,760	11,880	12,240
4	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	24,490	-	293,880	11,760	11,880	12,240
5	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	14,450	-	173,400	6,720	7,200	7,488
7	คนงานทั่วไป	2	9,000	-	216,000	-	-	-

กองสวัสดิการสังคม ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
1	53,963,658 บาท	56,661,841 บาท	59,494,933 บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5%

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย ขณะเดียวกันก็ยังมีเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการให้บริการและอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ หรือทาง Facebook ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น เพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในแต่ละตำแหน่ง การพัฒนาการทำงาน พัฒนาระบบการทำงาน และระบบเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความพร้อมในการรับโอนภารกิจต่างๆ ได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่าง ยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อ หลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลพระ เพลิง ประกอบด้วย

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

4. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี

5. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

6. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้ กำหนดจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ไว้ดังนี้

6.1 โครงการอบรมพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกสภา อบต. พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตั้งไว้ 300,000 บาท

6.2 โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมายเบื้องต้นให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติงาน ขององค์การ บริหารส่วนตำบลบึงกาสาม **ไม่ใช้งบประมาณ**

6.3 การจัดส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมตามสายงาน และตามงานในหน้าที่แต่ละส่วนราชการ ตั้งไว้ 300,000 บาท

6.4 โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตั้งไว้ 10,000 บาท



13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามมาตรา 25 วรรคเจ็ด และ (12) ประกอบมาตรา 13 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการประชุม ครั้งที่ 9/2558 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2558 เห็นชอบให้กำหนดประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ 25 กันยายน 2558 เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้มีกรอบและแนวทางในการมีจริยธรรมเพื่อยึดถือเป็นหลัก และแนวทางปฏิบัติ เป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ให้ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบที่กำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก