



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๘ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(ดร.ไพศาล ศรีรินเศสกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2564 – 2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	13
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม	17
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	42
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	48
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	55
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	64
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	67

ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 -2566)
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)
3. สำเนาเอกสารการขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้าง
4. สำเนาประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

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 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

● **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย 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

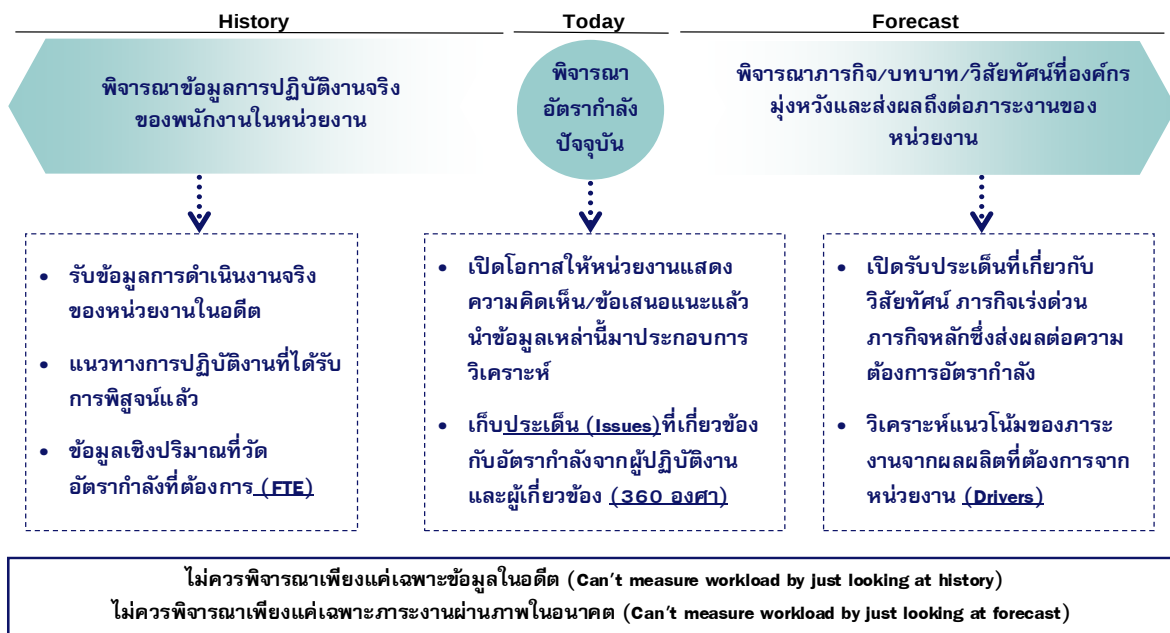
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา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

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

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

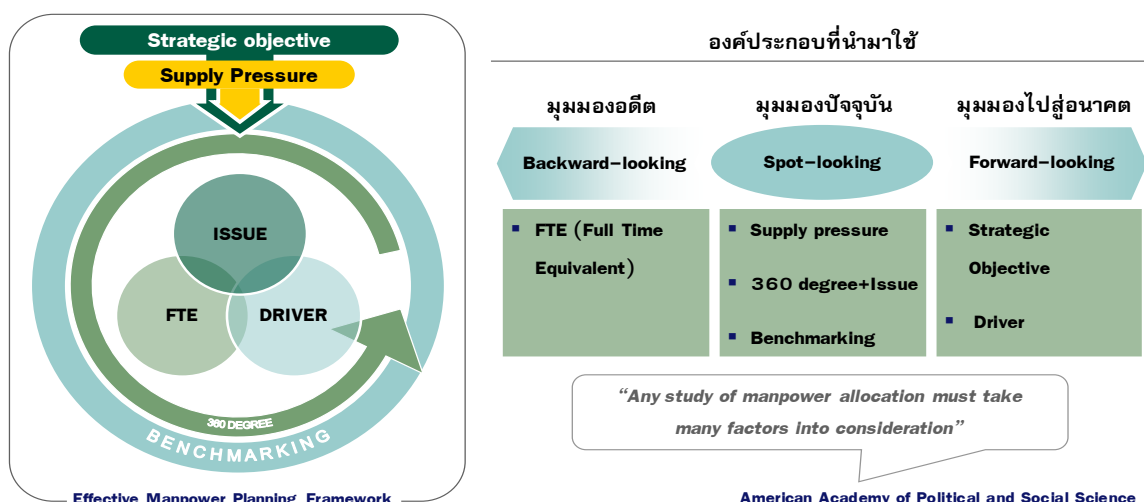
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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 “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงกาสาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป 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 ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น 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

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล พระเพลิง

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

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

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

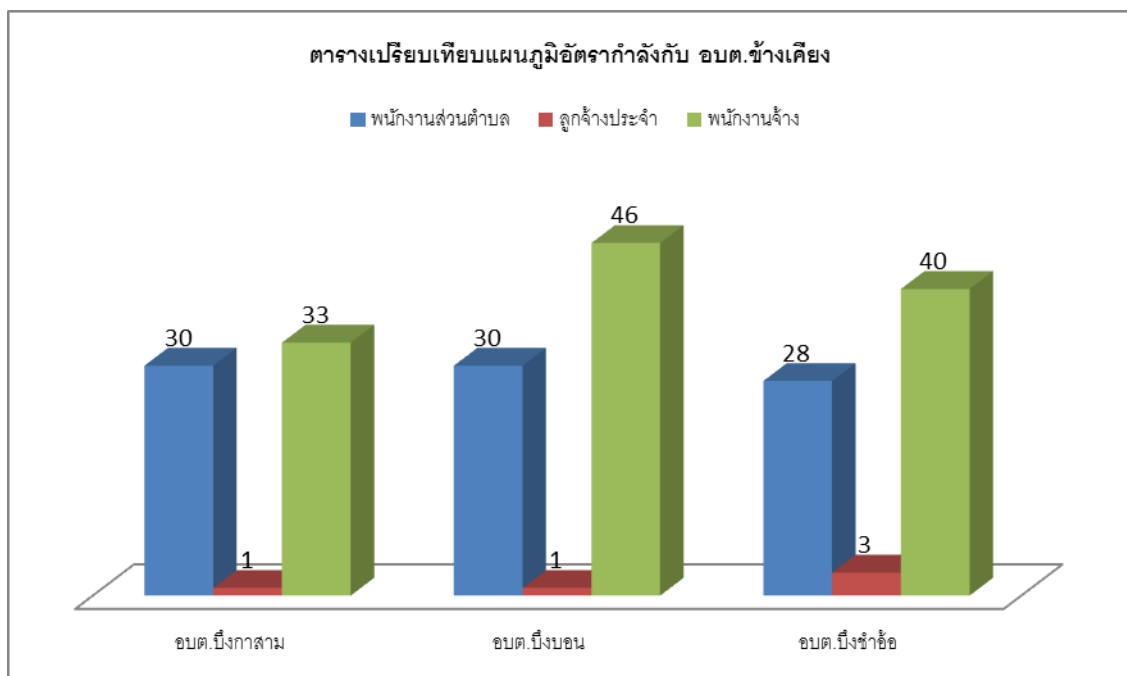
กระเจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

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

ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

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



ตารางเปรียบเทียบแผนภูมิอัตรากำลังกับ อบต. ข้างเคียง

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอน และ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงชำอ้อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงยังมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 ตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีความจำเป็นทางด้านการศึกษา ส่วนจำนวนและปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ทางคณะผู้บริหารได้มีประกาศรับโอนย้าย และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

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 เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์ และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ 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 2564 – 2566

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 และ
ส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี
งบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสามจึงได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรบ้างความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยให้การวางบทบาทการพัฒนาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงกาสาม ในอนาคต ดำเนินไปภายใต้วัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องกำหนดพันธกิจที่จะต้องดำเนินการ โดยสนับสนุนและเชื่อมโยงกันสำหรับพันธกิจที่ต้องทำ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ดังนี้

1. ปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการบริการสาธารณะให้มีมาตรฐาน และ เชื่อมโยง เพื่อให้เกิดความสะดวก ปลอดภัยอย่างครอบคลุม และทั่วถึง
2. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยการพัฒนากลุ่มอาชีพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบ เศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนมีรายได้ เพื่อขจัดปัญหาความยากจน สร้างความยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการให้บริการสาธารณสุข มุ่งเน้นการ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี ทั้งในภาคการเมือง ภาคราชการ ภาคเอกชน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน
5. การจัดการสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นประชาชนมีส่วนร่วมในการ ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาและบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเป็นระบบ มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมีความ สะอาด และเป็นระเบียบ

โดยกำหนดยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านมนุษย์และสังคม
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

1. ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และได้รับการบริการสาธารณะทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
2. แก้ไขปัญหาความยากจน ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่พอเพียง สร้างความยั่งยืนทางด้าน เศรษฐกิจชุมชน
3. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. องค์การมีระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคุมมลพิษ และการพัฒนาที่ยั่งยืน

ตัวชี้วัด

1. โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง
2. กลุ่มองค์กรชุมชนและประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
3. ประชาชนได้รับการดูแลด้านการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
4. พัฒนาการปฏิบัติงานและสร้างจิตสำนึกที่ดี
5. plugged จิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ค่าเป้าหมาย

1. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน ที่ได้มาตรฐานและพอเพียงครอบคลุมทั่วถึง
2. แก้ไขปัญหาความยากจน ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
4. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีเกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

1. พัฒนาโครงข่ายชุมชนพร้อมทั้งการก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพานและทางเท้า
2. พัฒนาระบบบริการสาธารณะ
3. พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการเพิ่มรายได้ชุมชน
4. ป้องกันส่งเสริมสุขภาพอนามัย
5. ลดการติดยาเสพติด
6. ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม
7. ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
8. ส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
9. ดูแลและส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
10. ส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
11. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
12. ส่งเสริมความสนใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
13. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
14. ปรับปรุงพัฒนารายได้
15. ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
16. ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
17. สร้างจิตสำนึกความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนา (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ในแต่ละด้าน จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

1. พัฒนาให้เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวกเชื่อมโยงกัน และมีสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ
2. สร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง พัฒนาเศรษฐกิจในระดับพื้นฐานหรือเศรษฐกิจชุมชนให้ทัดเทียมกับเศรษฐกิจหลักของประเทศ
3. พัฒนาให้ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีคุณภาพในการดำรงทั้งในส่วนของครอบครัว ชุมชนและสังคมที่ดี โดยทุกส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนด้านการศึกษา พัฒนาบริการสาธารณสุข
4. อนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามที่มีมาแต่โบราณกาล ให้ประชาชนรักษาและสืบทอดต่อไป
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน และมีการส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เพื่อการบริหารองค์กรและการให้บริการประชาชน
6. พัฒนาพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ชุมชนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีสภาพภูมิทัศน์ที่สวยงาม ไม่มีมลภาวะและประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการในการประสานแผนร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากที่สุด โดยแสดงความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติ ฉบับที่ 12	แผนจังหวัดปทุมธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท.ในเขตจังหวัด ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต.บึงกาสาม
ด้านความมั่นคง	การลดระดับศักยภาพ การแข่งขันการหลุดพ้น จากกับดักประเทศรายได้ ปานกลางสู่รายได้สูง	พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนและชุมชน ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง	1. การส่งเสริมเศรษฐกิจ 2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	1.ด้านเศรษฐกิจชุมชน 2.ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต
ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน	การรองรับการเชื่อมโยง ภูมิภาคและความเป็น เมือง	พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนและชุมชน ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง	ส่งเสริมการพัฒนาการ สาธารณูปโภค	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติ ฉบับที่ 12	แผนจังหวัดปทุมธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท.ในเขตจังหวัด ปทุมธานี	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต.บึงกาสาม
ด้านการพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพคน	การพัฒนาศักยภาพคน ตามช่วงวัยให้สนับสนุน การเจริญเติบโตของ ประเทศ	พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนและชุมชน ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต
ด้านการสร้างความเสมอ ภาคและเท่าเทียมกันทาง สังคม	การลดความเหลื่อมล้ำ ทางสังคม	พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนและชุมชน ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง	ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	ด้านการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต
ด้านการสร้างความ เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	การสร้างการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	1.พัฒนาสภาพ แวดล้อมเมืองให้น่าอยู่ เอื้อต่อการขยาย ตัวทาง เศรษฐกิจและสังคม 2. พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนและชุมชน ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง	1.การบำรุงรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม 2.การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 3.การส่งเสริมเศรษฐกิจ	1.ด้านสิ่งแวดล้อม 2.ด้านวัฒนธรรมและ ประเพณี 3.ด้านเศรษฐกิจชุมชน
ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ	การบริหารราชการ แผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ	พัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนและชุมชน ให้มีคุณภาพเพื่อรองรับ การขยายตัวของเมือง	การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการ	ด้านการบริหารจัดการ

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ(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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายใน ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับการใช้ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

ปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การบริหารจัดการในองค์กร ระเบียบกฎหมาย บุคลากรงบประมาณ ระบบฐานข้อมูล ตลอดจนการอำนวยความสะดวก การประสานงาน และความร่วมมือจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง

- จุดแข็ง (Strength-S) หมายถึงขีดความสามารถ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

- จุดอ่อน (Weakness-W) หมายถึง ข้อจำกัด หรือข้อด้อยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลทำให้ไม่บรรลุตามแนวทางการพัฒนาที่วางไว้

ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง ด้านสังคม นโยบายรัฐบาล / กฎหมาย และด้านเทคโนโลยี

- โอกาส (Opportunity-O) หมายถึง การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก สถานการณ์ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

- อุปสรรค (Threat-T) หมายถึง การศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหาย หรือข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

สำหรับผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม โดยเทคนิค SWOT Analysis มีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง (Strength-S)

1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสูงที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
2. การบริหารจัดการมีความเป็นเอกภาพ สามารถตอบสนอง แก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้หลากหลายและรวดเร็ว
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ
4. บุคลากรในองค์กร มีความรักความสามัคคี และมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

จุดอ่อน (Weakness-W)

1. ขาดหัวหน้าส่วนราชการที่จะเป็นสำหรับการบริหารงานราชการ
2. ขาดบุคลากรที่ตรงตามตำแหน่งสำหรับการปฏิบัติงาน
3. การประมาณราคาก่อสร้าง การกำหนดรายละเอียดแบบแปลน และการควบคุมงาน ไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ ทำให้เกิดข้อผิดพลาดบ่อยครั้ง
4. งบประมาณมีจำกัด เมื่อเปรียบเทียบกับอำนาจหน้าที่และขนาดพื้นที่ความรับผิดชอบ
5. การจัดการความรู้ (KM : Knowledge Management) และเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เป็นระบบ

โอกาส (Opportunity-O)

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 ทำให้มีโอกาสได้รับการจัดสรรงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. มีการออกกฎกระทรวงใช้บังคับผังเมืองรวมเมืองหนองเสือ - คลองหลวง - ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2550 เพื่อจัดระบบการใช้ประโยชน์ที่ดิน โครงข่ายคมนาคมขนส่งและบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับและสอดคล้องกับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจ

3. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล จึงทำให้เป็นพื้นที่ดึงดูดในการลงทุน เนื่องจากการคมนาคมที่สะดวกอยู่ใกล้กรุงเทพมหานคร

อุปสรรค (Threat-T)

1. สถานการณ์การเมืองไทยอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงขาดเสถียรภาพทางการเมือง
2. ความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนา
ท้องถิ่น

3. ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว
การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

1. การดำเนินการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการคมนาคม การขนส่ง การจราจร ได้ในระดับหนึ่ง โดยการติดตั้งดวงไฟฟาส่งสว่างทางสาธารณะ และการซ่อมบำรุงไฟทางให้มีสภาพใช้งานได้ การก่อสร้างถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีตสายต่าง ๆ ทำให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของประชาชนได้มากขึ้น ซึ่งในภาพรวมแล้วประสบผลสำเร็จได้ดีเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง

2. การดำเนินการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

สามารถยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ โดยน้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ การทำแก้มลิงเพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดทั้งปี สามารถช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภัยแล้ง นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมกลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ ก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเพิ่มมากขึ้น มีการจัดตั้งสหกรณ์ กองทุนต่าง ๆ ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมเอกชนบริการในรูปตลาดนัดสินค้าราคาถูกในหมู่บ้านตำบล ได้เป็นอย่างดี

3. การดำเนินการด้านการพัฒนามนุษย์และสังคม

สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่ประชาชนทุกชุมชน ทั้ง 9 หมู่บ้าน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรร่วมของส่วนของสังคมในลักษณะแบบบูรณาการอย่างสมดุลและต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 แห่ง การส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ สุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน การเพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การแก้ไขปัญหายาเสพติด การสนับสนุน กิจการสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ในรูปของเงินช่วยเหลือคนพิการ คนชรา คนยากจน ให้ดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมโดยไม่ถูกทอดทิ้งได้ประสบความสำเร็จได้ดีเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง

4. การดำเนินการด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร

สามารถสนับสนุนนโยบายการมีส่วนร่วมในรูปแบบของประชาคมหมู่บ้าน ตำบล การจัดเวทีประชาคม โดยใช้หลักการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลและหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนมาใช้ทั้งภาครัฐ และเอกชนให้ความร่วมมือ ตลอดจนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้กับประชาชน มีการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ ส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนอยู่ตลอดเวลา ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง

5. การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้สร้างจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน การสร้างภูมิทัศน์ที่สวยงามน่าอยู่ อาทิ การปลูกต้นไม้ การตกแต่งกิ่งไม้ และกำจัดวัชพืชข้างทางให้ภูมิทัศน์เกิดความเป็นระเบียบ สวยงามและสะอาด การขุดลอกคูคลอง การให้บริการจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ทำให้เกิดความสะอาด ลดปัญหาการเน่าเสียของน้ำ โดยการสร้างจิตสำนึกแก่เกษตรกร มีการปรับสภาพดินด้วยปุ๋ยชีวภาพ และการอนุรักษ์แหล่งน้ำได้เป็นอย่างดีเป็นที่น่าสนใจในระดับหนึ่ง

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 14 อัตรา พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 30 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 52 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนคนที่มากเกินความจำเป็น รวมทั้งมีบางตำแหน่งที่ได้วิเคราะห์แล้วว่ามีความจำเป็นที่จะต้องคงไว้ และกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแต่ละส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานราชการในทุกส่วนราชการ

7.1 วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง 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 เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

1.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ ประโยชน์จากโอกาสนั้น

1.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดเกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้ สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

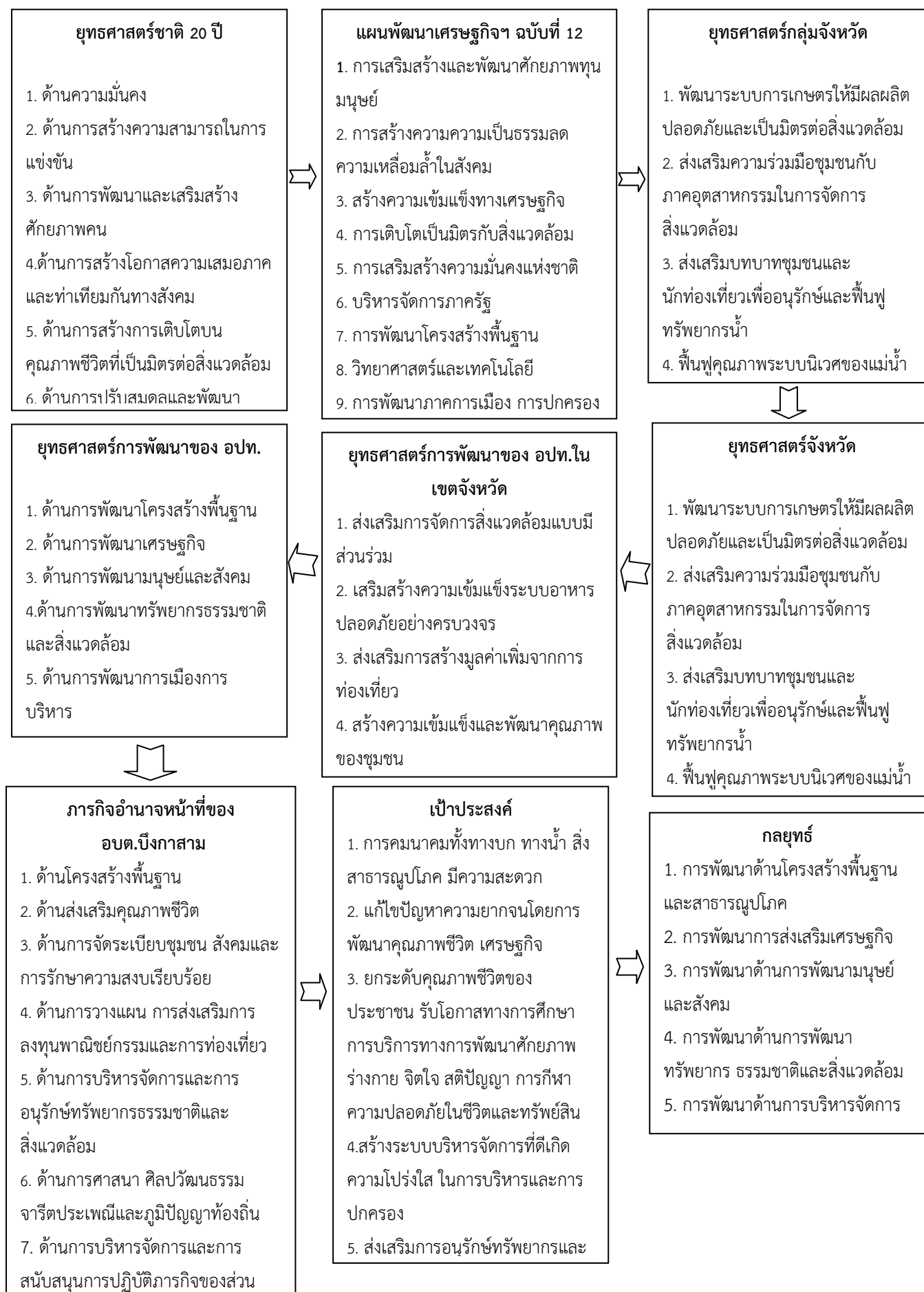
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S 1. มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> 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 ทางน้ำสิ่ง สาธารณูปโภค มีความสะดวก	การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ 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 2. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา 3. การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพและอนามัย 4. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ ชุมชน 5. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว	8 12 19 13 4	งานเดิม งานใหม่ -งานส่งเสริมและ สนับสนุนการเรียนรู้ งานเดิม	กองการศึกษาฯ กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการ สังคม กองการศึกษา
4.ด้านการพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมการอนุรักษ์ ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม	1.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักใจใน การจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม 2.การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย 3. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัด ขยะมูลฝอย	5 2 2 3	งานเดิม งานเดิม งานเดิม งานเดิม	สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ
5.ด้านการพัฒนาการ บริหารจัดการ	สร้างระบบบริหาร จัดการที่ดีเกิดความ โปร่งใส ในการบริหาร และการปกครอง	1.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทาง การเมืองและสังคม 2. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และองค์กรให้มีขีดความสามารถในการ พัฒนา 3.ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการ ประชาชนตามมาตรฐานสากล 4. การพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชน และสังคม	6 6 3 2	งานเดิม งานเดิม งานเดิม งานเดิม	สำนักปลัด สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ สำนักปลัด 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. สำนักปลัด 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. สำนักปลัด 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 - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - 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 - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-001 4.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-002 - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (6) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-001 4.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 28-3-06-2104-002 - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานรักษาความสะอาด - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (8) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-001 5.1 ฝ่ายบริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-002 - งานบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนงานและวิชาการ - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานกิจการทางศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (8) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-001 5.1 ฝ่ายบริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 28-3-08-2107-002 - งานบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนงานและวิชาการ - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานกิจการทางศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้
6. กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-001 6.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-002 - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่	6. กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-001 6.1 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 28-3-11-2105-002 - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำ ลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2.	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3.	<u>สำนักปลัด อบต. (01)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4.	<u>งานบริหารทั่วไป</u> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5.	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
6.	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7.	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
8.	นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
9.	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
11.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
12.	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
13.	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
14.	<u>งานนโยบายและแผน</u> หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
15.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
16.	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	17	18	18	18	+1	-	-	
1.	<u>กองคลัง (04)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2.	<u>งานการเงิน</u> หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3.	<u>พนักงานตามภารกิจ</u> ผช.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4.	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
5.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
6.	<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
7.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
9.	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
10.	คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
	รวม	12	12	12	12	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง (05)								
1	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุม อาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	วิศวกรโยธา ชำนาญการ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
4	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
5	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. <u>ลูกจ้างประจำ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6	นายช่างโยธา <u>พนักงานตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
7	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	1	1	1	+1	-	-	
8	คนงานทั่วไป	7	7	7	7	-	-	-	
9	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	14	15	15	15	+1	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
1.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2.	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4.	พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
5.	คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
6	คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	8	8	8	8	-	-	-	



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองการศึกษาฯ และ วัฒนธรรม (08)								
1.	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>งานบริหารการศึกษา</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2.	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3.	ครู คศ.1	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
4.	ครูผู้ช่วย <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
5.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
6.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล (คุณวุฒิ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม เงินอุดหนุน
7.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	2	2	2	+2	-	-	
8.	ผู้ดูแลเด็ก	5	5	5	5	-	-	-	เงินอุดหนุน
9.	ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	ว่างเดิม
		14	17	17	17	+3			
	กองสวัสดิการสังคม(11)								
1.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) <u>งานสวัสดิการสังคม</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2.	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคมและ พัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3.	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
4.	ผช.จพ.ง.พัฒนาชุมชน <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
5.	คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
	รวม	6	6	6	6	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	71	76	76	76	+5	-	-	

การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๑. ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒. งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
1	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	บริการชุมชนและสังคมการเศรษฐกิจ	แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานการพาณิชย์	กองช่าง	
2	ยุทธศาสตร์การพัฒนากการส่งเสริมเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคมการเศรษฐกิจ	แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	กองสวัสดิการสังคม	
3	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนามนุษย์และสังคม	บริการชุมชนและสังคม การดำเนินการอื่น	แผนงานรักษาความสงบภายใน แผนงานการศึกษา แผนงานสาธารณสุข แผนงานสังคมสงเคราะห์ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการศาสนาและนันทนาการ แผนงานงบกลาง	สำนักปลัด กองช่าง กองการศึกษาฯ กองสาธารณสุขฯ กองสวัสดิการสังคม กองสวัสดิการสังคม สำนักปลัด กองการศึกษาฯ สำนักปลัด สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม	
4	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรและธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานการเกษตร	กองสาธารณสุขฯ กองช่าง สำนักปลัด	
5	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการ	บริหารงานทั่วไป	แผนงานบริหารงานทั่วไป แผนงานเคหะและชุมชน แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขฯ สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม	
รวม	5 ยุทธศาสตร์	4 ด้าน	12 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 ศาลาที่พักผู้โดยสาร -การพัฒนาขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน การซ่อมบำรุงรักษาระบบประปาบาดาล การขุดเจาะบ่อบาดาล ปรับปรุงระบบประปา -จัดเครื่องสูบน้ำ -ติดตั้งป้ายชื่อซอยในพื้นที่	- 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 - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองสวัสดิการสังคม
	-โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวในตำบล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา - ครู 3 คน - ผช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษาฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนาชุมชนและสังคม	- การฝึกอบรม อปพร. การฝึกซ้อมแผนป้องกันอุบัติภัย การพัฒนาศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การตั้งจุดตรวจให้บริการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ช่วงเทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ การก่อสร้างศูนย์ อปพร. การติดตั้งป้ายบอกสถานที่ ชื่อหมู่บ้าน ป้ายเตือน ป้ายบังคับ ป้ายจราจร และสัญญาณไฟกระพริบ การณรงค์ขับซึ่ปลอดภัย การปรับปรุงและซ่อมแซมเครื่องหมายจราจร การติดกล้องวงจร CCTV	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หน.ฝ.บริหารงานทั่วไป -หน.ฝ.นโยบายและแผน -จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1 คน - พนักงานจ้างทั่วไป -สำนักปลัด และกองช่าง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	-การเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตตำบลบึงกาสามและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 2 แห่ง - การสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา -การจัดหาเครื่องเล่นเด็กและสื่อการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - การเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัยก้าวสู่พลเมืองอาเซียน - การพัฒนาเยาวชนไทยสู่ประชาคมอาเซียน - จ้างเหมารถรับส่งเด็กนักเรียน - ติดตั้งกล้องวงจรปิดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมงานวันไหว้ครู - ถมดิน ก่อสร้างหลังคาคลุมอเนกประสงค์ - อุดหนุน กศน. อุดหนุนกิจกรรมวันเด็ก	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา - ครู 3 คน - ผ.ช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจการ) - พนักงานจ้างทั่วไป - กองการศึกษาฯ
	- บำบัดรักษาและฟื้นฟูสุขภาพผู้ติดยาเสพติด - ดูแลสุขภาพผู้ป่วยติดเตียงเชิงรุก -การอบรมให้ความรู้แก่สถานประกอบการกิจการที่เป็นอันตรายสุขภาพและผู้ประกอบการจำหน่ายและสะสมอาหาร -การณรงค์และป้องกันโรคติดต่อ การป้องกันและควบคุม - ไข้เลือดออก ควบคุมจำนวนสุนัขหมาแมว ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า -การส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ -การติดตามช่วยเหลือ ฟื้นฟู ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด โครงการตรวจสารเสพติด -โครงการส่งเสริมการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนในการให้ความรู้ด้านปฐมพยาบาล -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์และป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด - หนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ภัย (OTOS) - โครงการขยายภัยสลายชีวี - สำรวจข้อมูลจำนวนสัตว์และขึ้นทะเบียนสัตว์ - อุดหนุนหน่วยงานต่าง ๆ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ - พยาบาลวิชาชีพ - พนักงานจ้างทั่วไป - กองสาธารณสุขฯ



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการพัฒนา มนุษย์และสังคม	-การส่งเสริมศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพผู้สูงอายุ -โครงการคาราวานแก็งและ อบต.เคลื่อนที่ -การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ -การจัดทำป้ายสัญลักษณ์สำหรับผู้พิการ -กิจกรรมดำเนินการตามกระบวนการOSCC ศูนย์ช่วยเหลือสังคม -การส่งเสริมสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน -การส่งเสริมการสำรวจข้อมูล จปฐ. -การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ -สงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติในตำบล -การดำเนินกิจกรรมสภาเด็กและเยาวชนตำบลบึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.สวัสดิการและพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผ.จ.พ.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองสวัสดิการสังคม
	-การส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการอบรมลูกเสือชาวบ้าน -โครงการปกป้องสถาบันเพื่อสร้างความสามัคคี -โครงการติดตั้งระบบเสียงไร้สายในตำบล -โครงการสนับสนุนศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารการซื้อหรือการจ้างของ อบต.ในระดับอำเภอ -โครงการจัดงานเฉลิมพระชนมพรรษา รัชกาลที่ 10 -โครงการจัดทำซุ้มเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระบรมราชินีนาถ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หน.ฝ.บริหารงานทั่วไป -หน.ฝ.นโยบายและแผน - จ.พ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1 คน - พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด
	-โครงการส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนาในตำบล -โครงการส่งเสริมสนับสนุนหรือดำเนินการจัดสงฆ์และนักกีฬาของ อบต.เข้าแข่งกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน -โครงการส่งเสริมสนับสนุนนักเรียนสอบธรรมศึกษา -โครงการเจริญพระพุทธรูปและจิตตภาวนาถวายเป็นพระราชกุศล -โครงการธรรมทายาทหรือให้ความรู้หลักธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -โครงการจัดกิจกรรมวันวิสาขบูชา -โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเยาวชนระหว่างหมู่บ้านในตำบล -โครงการแข่งขันกีฬาภายใน อบต.และท้องถิ่นอื่น -โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์กีฬาให้กับหมู่บ้านในเขตตำบล	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.บริหารงานการศึกษา - ครู 3 คน - ผ.ช.นักวิชาการศึกษา(ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษาฯ
	-โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ,ผู้พิการ ,ผู้ป่วยโรคเอดส์ -โครงการเงินสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบึงกาสาม -อุดหนุนกลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรีแม่บ้าน อุดหนุนกองทุนแม่ของแผ่นดิน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.ฝ.สวัสดิการและพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผ.จ.พ.พัฒนาชุมชน (ภารกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป สวัสดิการสังคม



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จัดซื้อครุภัณฑ์การเกษตร ส่งเสริมผลิตเชื้อชีวภัณฑ์ - โครงการอนุรักษ์พันธุ์พืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา - อุดหนุนศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล บึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หน.บริหารงานทั่วไป - หน.นโยบายและแผน - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1 คน - พนักงานจ้างทั่วไป - สำนักปลัด
	- โครงการจัดหาภาชนะรองรับขยะมูลฝอย - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการรณรงค์รักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของตำบล (คัดแยกขยะ) - โครงการจัดหาที่ทิ้งขยะไว้รองรับขยะภายในตำบลโดยการฝังกลบ - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการฝึกอบรมอาสาสมัครทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - จัดซื้อรถบรรทุกขยะ - โครงการคลองสวยน้ำใสในคลองระบายน้ำในเขตพื้นที่ตำบล - โครงการปลูกต้นไม้ชุมชนในเขตพื้นที่ตำบล - โครงการ”รักษน้ำ รักษาป่า รักษาแผ่นดิน” - ปรับปรุงภูมิทัศน์สิ่งแวดล้อมเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตพื้นที่ตำบล บึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - พยาบาลวิชาชีพ - พนักงานจ้างทั่วไป - กองสาธารณสุข
	- โครงการขุดลอกดินเลนและกำจัดวัชพืชในคลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ และคลองซอยในเขตตำบลบึงกาสาม	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา (ประจำ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการ	-โครงการอบรมพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง -โครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ -โครงการพัฒนาบุคลากร โดยให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท -โครงการเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต./นายก อบต.ตำบลบึงกาสาม และสนับสนุนการเลือกตั้ง สส.,สว. -โครงการปรับปรุงซ่อมแซมรั้ว อาคาร ห้องน้ำ ห้องประชุม อบต. บึงกาสาม -โครงการอบรมให้ความรู้การจัดทำแผนพัฒนา การทบทวน แผนพัฒนาหมู่บ้านและการทำประชาคมท้องถิ่นระดับตำบล -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนหรือดำเนินการจัดตั้งและเลือก คณะกรรมการชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน -โครงการฝึกอบรมและสัมมนาศึกษาความเกี่ยวกับพระราชดำริ -โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจ การเมืองการปกครองภายใต้ระบอบประชาธิปไตย	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หน.ฝ.บริหารงานทั่วไป -หน.ฝ.นโยบายและแผน -นักทรัพยากรบุคคล -จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย 1 คน - พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัด
	-โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินและปรับปรุง -โครงการจ้างเหมาแรงงานเพื่อปฏิบัติงานด้านระบบประปา -โครงการก่อสร้างอาคารเก็บพัสดุ	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หน.ฝ.การเงิน -หน.ฝ.พัฒนาและจัดเก็บรายได้ -ผช.จพง.การเงินและบัญชี -พนักงานจดมาตรน้ำ(การกิจ) - พนักงานจ้างทั่วไป กองคลัง
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	กองการศึกษาฯ
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานผู้ปฏิบัติงานด้านจัดเก็บขยะ	กองสาธารณสุขฯ
	-โครงการจ้างเหมาแรงงานผู้ปฏิบัติงานด้านปรับปรุงภูมิทัศน์	กองช่าง



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1) สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 13 ตำแหน่ง 18 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	51,520	14,000	786,240	20,520	20,760	21,240
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	33,560	3,500	444,720	13,440	13,080	13,080
3	หัวหน้าสำนักปลัด	-	32,800	3,500	435,600	13,620	13,620	13,620
4	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน	1	28,560	1,500	360,720	13,440	13,320	13,080
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	1	25,970	1,500	329,640	12,120	12,600	12,960
6	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	1	26,460	-	317,520	12,240	12,960	13,440
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	24,825	-	297,900	9,720	9,720	9,720
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	20,360	-	244,320	9,960	10,200	10,560
9	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	-	24,825	-	297,900	9,720	9,720	9,720
10	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) กำหนดเพิ่ม	-	15,000	-	180,000	180,000	7,680	8,040
11	นักการภารโรง (ภารกิจ)	1	14,060	-	168,720	6,840	7,080	7,320
12	คนสวน (ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
13	ยาม (ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
14	คนงานทั่วไป	4	9,000	-	432,000	-	-	-
15	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	9,000	-	108,000	-	-	-

2) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 8 ตำแหน่ง 12 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	37,960	3,500	497,520	13,440	14,160	15,480
2	หัวหน้าฝ่ายการเงิน	-	32,800	1,500	411,600	13,620	13,620	13,620
3	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	32,800	1,500	411,600	13,620	13,620	13,620
4	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	1	11,510	-	138,120	5,400	6,120	6,000
5	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง	-	24,825	-	297,900	9,720	9,720	9,720
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	11,500	-	138,000	0	5,520	5,760
5	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ(ภารกิจ)	1	14,410	-	172,920	6,960	7,200	7,560
6	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)	1	9,000	-	108,000	-	-	-
7	คนงานทั่วไป	4	9,000	-	432,000	-	-	-



3) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 11 ตำแหน่ง 15 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	33,560	3,500	444,720	13,440	13,080	13,080
2	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร	-	32,800	1,500	411,600	13,620	13,620	13,620
3	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	1	30,790	3,500	411,480	13,080	13,440	13,320
4	นายช่างโยธา ปก./ชก.	-	24,825	-	297,900	9,720	9,720	9,720
5	เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชก.	-	24,825	-	297,900	9,720	9,720	9,720
6	นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	1	16,030	-	192,360	7,440	7,440	7,320
7	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) กำหนดเพิ่ม		11,500	-	138,000	138,000	5,520	5,760
8	คนงานทั่วไป	7	9,000	-	756,000	-	-	-
9	คนงานทั่วไป	-	9,000	-	108,000	-	-	-

4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 8 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	-	32,800	3,500	435,600	13,620	13,620	13,620
2	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	-	32,800	1,500	411,600	13,620	13,620	13,620
3	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	1	19,480	-	233,760	7,680	7,680	8,760
4	คนงานทั่วไป	3	9,000	-	324,000	-	-	-
5	คนงานทั่วไป (2)	-	9,000	-	216,000	-	-	-

5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 10 ตำแหน่ง 17 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	-	32,800	3,500	435,600	13,620	13,620	13,620
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	1	31,880	1,500	400,560	13,440	13,320	13,320
3	ครู (เงินอุดหนุน)	1	25,350	-	-	-	-	-
4	ครู (เงินอุดหนุน)	1	24,890	-	-	-	-	-
5	ครู (เงินอุดหนุน)	1	19,260	-	-	-	-	-
6	ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-	-	-
7	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	20,310	-	243,720	9,840	10,200	10,560
8	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล (คุณวุฒิ) (กำหนดเพิ่มจ่ายจากเงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-	-	-
9	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2คน) (กำหนดเพิ่มจ่ายจากเงินอุดหนุน)	-	-	-	-	-	-	-
10	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอบต. (2คน)	-	9,000	-	216,000	-	-	-
11	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอุดหนุน	5	-	-	-	-	-	-



6) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 5 ตำแหน่ง 6 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวมทั้งปี	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						2564	2565	2566
1	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	-	32,800	3,500	435,600	13,620	13,620	13,620
2	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	1	31,340	1,500	394,080	13,320	13,320	13,440
5	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	29,110	-	349,320	13,320	13,440	13,320
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	16,240	-	194,880	7,800	8,160	8,520
7	คนงานทั่วไป	2	9,000	-	216,000	-	-	-

5) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566
1	61,224,000 บาท	64,285,200 บาท	67,499,460 บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 5%

9. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	618,240	168,000	1	1	1	-	-	-	20,520	20,760	21,240	806,760	827,520	848,760	51,520
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560
	สำนักปลัด (01)																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
4	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	342,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	374,160	387,480	400,560	28,560
5	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	311,640	18,000	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	341,760	354,360	367,320	25,970
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	26,460
7	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	1	244,320	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	20,360
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
10	นักการภารโรง (ภารกิจการ)		1	1	168,720	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,560	182,640	189,960	14,060
11	คนสวน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
12	ยาม		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
13	คนงานทั่วไป		4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	9000
14	พนักงานขับรถยนต์		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
15	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,680	8,040	180,000	187,680	195,720	กำหนดเพิ่ม
	รวมสำนักปลัด		18	13	4,151,280	288,000	18	18	18				301,620	130,740	132,780	4,740,900	4,871,640	5,004,420	
	กองคลัง (04)																		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600	37,960
17	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
18	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	1	1	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
22	พนักงานจคมตรวัดน้ำ (ภารกิจการ)		1	1	172,920	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,880	187,080	194,640	14,410
23	พนักงานจคมตรวัดน้ำ (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
24	คนงานทั่วไป		4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	9,000
	รวมกองคลัง		12	8	2,529,660	78,000	12	12	12				62,760	69,960	71,760	2,670,420	2,740,380	2,812,140	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองช่าง (05)																		
25	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560
26	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
27	วิศวกรโยธา	ชก.	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	ข้าราชการถ่ายโอน
28	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
29	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ																		
30	นายช่างโยธา		1	1	192,360	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	16,030
	พนักงานจ้าง																		
31	คนงานทั่วไป		7	7	756,000	0	7	7	7	-	-	-	0	0	0	756,000	756,000	756,000	9,000
32	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
33	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	-	0	0	1	1	1				138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
	รวมกองช่าง		15	10	2,448,480	60,000	15	15	15				191,940	59,100	59,220	2,700,420	2,759,520	2,818,740	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
34	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
35	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
36	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
	พนักงานจ้าง																		
37	คนงานทั่วไป		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	9,000
38	คนงานทั่วไป		2	-	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	ว่างเต็ม
	รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		8	4	1,560,960	60,000	8	8	8				34,920	35,040	36,000	1,655,880	1,690,920	1,726,920	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
39	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
40	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	31,880
41	ครู	คศ.1	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	ครูผู้ช่วย		1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
43	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	243,720	0	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,560	253,560	263,760	274,320	20,310
44	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล (คุณวุฒิ)		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มจากผู้ช่วยจากเงินอุดหนุน
45	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล (ทักษะ)		2	-	-	-	2	2	2	+2	-	-	-	-	-	-	-	-	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
46	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		5	5	-	-	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		2	-	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	งบท้องถิ่น
	รวมกองการศึกษาฯ		17	10	1,235,880	60,000	17	17	17	+3			36,900	37,140	37,500	1,332,780	1,369,920	1,407,420	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																		
48	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
49	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	376,080	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	407,400	420,720	434,160	31,340
50	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	349,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
	พนักงานจ้าง																		
51	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	194,880	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,680	210,840	219,360	16,240
52	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	9,000
	รวมกองสวัสดิการสังคม		6	5	1,529,880	60,000	6	6	6	-	-	-	48,060	48,540	48,900	1,637,940	1,686,480	1,735,380	
(5)	รวม		71	50	13,456,140	606,000	76	76	76	+5			676,200	380,520	386,160	14,738,340	15,118,860	15,505,020	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															2,210,751	2,267,829	2,325,753	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															16,949,091	17,386,689	17,830,773	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															26.78	26.17	25.56	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 60,265,085 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 61,224,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 64,285,200 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 67,499,460 บาท



แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม (อบต. ขนาดใหญ่)



สำนัก/กอง	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขฯ	กองศึกษาฯ	กองสวัสดิการฯ	รวม
มีนครอง	13	8	10	4	10	5	50
ว่าง	5	4	5	4	7	1	26
รวม	18	12	15	8	17	6	76

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1) ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1))

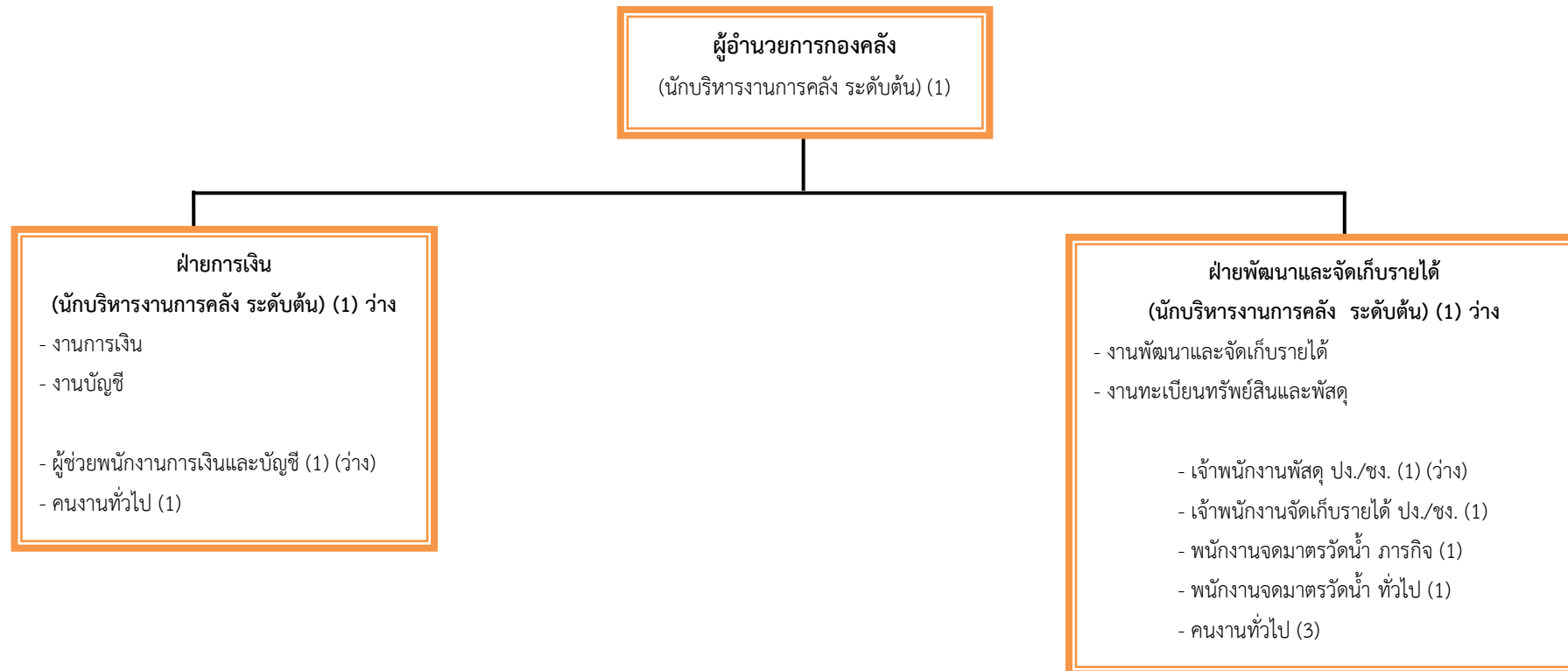
- งานบริหารทั่วไป
- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานกิจการสภา อบต.
- งานกฎหมายและคดี
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (1)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (1) (ว่าง)
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (1)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1) ว่าง
 - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ) กำหนดเพิ่ม (1) (ว่าง)
 - นักการภารโรง (ภารกิจ) (1)
 - ยาม (ทั่วไป) (1)
 - คนสวน (ทั่วไป) (1)

ฝ่ายนโยบายและแผน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (1))

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ
 - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (1) (ว่าง)
 - นักการภารโรง (ทั่วไป) (1)
 - คนงานทั่วไป (3)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คนครอง	1	1	2	-	-	1	-	-	1	-	-	1	6	13
ตำแหน่งว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	5
จำนวนรวม	1	1	3	-	-	1	-	-	1	2	-	2	7	18

แผนภูมิโครงสร้างองค์กร



ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คนครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	5	8
ตำแหน่งว่าง	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	4
จำนวนรวม	-	-	3	-	-	-	-	-	-	2	-	2	5	12

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

- งานก่อสร้างถนนและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงสร้างพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานสาธารณูปโภค
 - นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) (1)
 - คนงานทั่วไป (7)
 - คนงานทั่วไป (1) (ว่าง)
- งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมก่อสร้างอาคาร
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ
 - วิศวกรโยธา ปก./ชก. (1)
 - นายช่างโยธา ชง/ปง. (1) (ว่าง)
 - เจ้าพนักงานธุรการ ชง/ปง. (1) (ว่าง)
 - ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ภารกิจการ) (กำหนดเพิ่ม) (1)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คนครอง	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	7	10
ตำแหน่งว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	1	5
จำนวนรวม	-	-	2	-	-	1	-	-	-	2	1	1	8	15

แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (1) ว่าง

ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (1) ว่าง

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานอาชีวอนามัย
- งานรักษาความสะอาด
- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุข
- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานป้องกันยาเสพติด
- พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (1)
- คนงานทั่วไป (1)
- คนงานทั่วไป (2)
- คนงานทั่วไป (2) (ว่าง)

ระดับ	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
คนครอง	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	4
ตำแหน่งว่าง	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	4
จำนวนรวม	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	5	8

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1) ว่าง

ฝ่ายบริหารงานการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานแผนงานและวิชาการ - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <ul style="list-style-type: none"> - ครู คศ.1 (อุดหนุนของรัฐ) (3) - ครูผู้ช่วย (อุดหนุนของรัฐ) (1) (ว่าง) - ผู้ช่วยครูผู้ดูแล คุณวุฒิ (กำหนดเพิ่มจ่ายจากเงินอุดหนุนของรัฐ) (1) (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (กำหนดเพิ่มจ่ายจากเงินอุดหนุนของรัฐ) (2) (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก ทัวไป (อุดหนุนของรัฐ) (5) - ผู้ดูแลเด็ก คนงานทัวไป (2) (ว่าง) | <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการทางศาสนา <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) (1) |
|---|--|

ระดับ	นักบริหาร งานท้องถิ่น ระดับกลาง	นักบริหาร งานท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.1	ครูผู้ช่วย	ผู้ช่วยครู ผู้ดูแล (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยครู ผู้ดูแล (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทัวไป	รวม
คนครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	1	5	10
ตำแหน่งว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	2	7
จำนวนรวม	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	3	1	1	2	1	7	17



แผนภูมิโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1) ว่าง

ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1)

- งานสวัสดิการสังคม
- งานสุสานและฌาปนสถาน
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
 - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (1)
 - คณงานทั่วไป (1)
- งานสังคมสงเคราะห์
 - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
 - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (1)
 - คณงานทั่วไป (1)

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
คนครอง	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	2	5
ตำแหน่งว่าง	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
จำนวนรวม	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	1	2	6

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1.	นายเพิ่มสวัสดิ์ หาญสวัสดิ์	ปริญญาตรี	28-3-00-1101-001	ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	28-3-00-1101-001	ปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	กลาง	618,240 (51,520X12)	84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)	
2.	นางสาวปราณี ไม่มีทุกข์	ปริญญาโท	28-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	28-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. บริหารงานท้องถิ่น	ต้น	402,720 (33,560X12)	42,000 (3,500X12)	-	
3.	สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-		28-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	28-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 (32,800X12)	42,000 (3,500X12)	-	
4.	นางสาวอัญชลี ศรีสอาด	ปริญญาตรี	28-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	28-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	342,720 (28,560X12)	18,000 (1,500X12)	-	
5.	นางอัญชลี วงษ์กวน	ปริญญาตรี	28-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	28-3-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	311,640 (25,970X12)	18,000 (1,500X12)	-	
6.	นายพงศ์ปวีณ ศรีธเนศสกุล	ปริญญาโท	28-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	28-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	317,520 (26,460X12)	-	-	
7.	-ว่าง-		28-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	28-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	297,900 (24,825X12)	-	-	
8.	นายณนทพันธ์ ชื่นใช้	ปริญญาตรี	28-3-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	28-3-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	244,320 (20,360X12)	-	-	
9.	-ว่าง-	-	28-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	28-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900 (24,825X12)	-	-	
10.	พนักงานจ้าง -กำหนดเพิ่ม-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ภารกิจ)	-	-	-	-	
11.	นางสาวลำเพลิน นนทศิริ	ม.6	-	นักการภารโรง (ภารกิจ)	-	-	นักการภารโรง (ภารกิจ)	-	168,720 (14,060X12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
12.	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
13.	นายวสันต์ ภูสละ	ป.6	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
14.	นายพระไวย หริรักษ์	ป.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
15.	นางสาวจำเริญ สังข์ทอง	ป.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
16.	นางสาวนันทยา ทัดบุพชาติ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
17.	นางสาวพรรณวลี ปราบพินาจ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
18.	นางสาวสายสุวรรณ จุ่นมีวงษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1.	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล นายบุญส่ง เดชคุ้ม	ปริญญาตรี	28-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	28-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	402,720 (33,560X12)	42,000 (3,500X12)	-	
2.	-ว่าง-	-	28-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและ ควบคุมอาคาร	ต้น	28-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและ ควบคุมอาคาร	ต้น	393,600 (32,800X12)	18,000 (1,500X12)	-	
3.	นายจิตติพันธ์ ปัญเศษ	ปริญญาตรี	28-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	28-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	369,480 (30,790X12)	42,000 (3,500X12)	-	
4.	-ว่าง-	-	28-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	28-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900 (24,825X12)	-	-	
5.	-ว่าง-	-	28-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	28-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	297,900 (24,825X12)	-	-	
6.	ลูกจ้างประจำ นายชนินทร์ ถาวรรัตน์	ปวช.	-	นายช่างโยธา	-	-	นายช่างโยธา	-	192,360 (16,030X12)	-	-	
7.	พนักงานจ้าง -กำหนดเพิ่ม-	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	-	-	-	-	
8.	นายประจักษ์ ศรีสอาด	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
9.	นายชาณุวิทย์ ชมจ้อย	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
10.	นายชลอ จันตรี	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
11.	นายสุเทพ แสงสว่าง	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
12.	นายสุเมธา บัวลอย	ป.ว.ช	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
13.	นายเยี่ยม เมฆสุวรรณ	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
14.	นางสาวชลดา ม่วงเขียว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
15.	-ว่าง-	-	-	-	-	-	-	-	108,000 (9,000X12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1.	กองสาธารณสุข พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-	-	28-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	28-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 (32,800X12)	42,000 (3,500X12)	-	
2.	-ว่าง-	-	28-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	369,480 (30,790X12)	18,000 (1,500X12)	-	
3.	น.ส. พชรพรรณ จันทร์เกษม	ปริญญาตรี	28-3-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	28-3-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	233,760 (19,480X12)	-	-	
4.	พนักงานจ้าง น.ส.บุญญพัฒน์ชีสา เข้มใหญ่	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
5.	นายศุภวัฒน์ เรืองสุชา	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
6.	น.ส. กนกวรรณ ไกรสอน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
7.	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
8.	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1.	กองการศึกษาฯ พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-	-	28-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	28-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 (32,800X12)	42,000 (3,500X12)	-	
2.	นางสาวจุฑามาศ อาลัยสุข	ปริญญาโท	28-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	28-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	382,560 (31,880X12)	18,000 (1,500X12)	-	
3.	น.ส. อารีย์รัตน์ แสงผล	ปริญญาตรี	28-3-08-6600-200	ครู คศ.1	-	28-3-08-6600-200	ครู คศ.1	-	304,200 (25,350X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
4.	น.ส. ปาลิกา เรืองเกษ	ปริญญาตรี	28-3-08-6600-201	ครู คศ.1	-	28-3-08-6600-201	ครู คศ.1	-	298,680 (24,890X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
5.	น.ส. จินตนา ภู่ม้า	ปริญญาตรี	28-3-08-6600-202	ครู คศ.1	-	28-3-08-6600-202	ครู คศ.1	-	231,120 (19,260X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
6.	-ว่าง- พนักงานจ้าง	-	28-3-08-6600-203	ครูผู้ช่วย	-	28-3-08-6600-203	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	อุดหนุนรัฐ
7.	นายปองพล จันทร์กร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (ภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (ภารกิจ)	-	-	-	-	
8.	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
9.	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
10.	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
11.	กองการศึกษา พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	
12.	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	
13.	น.ส. ศศิธร พุฒตาล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
14.	น.ส. ศิริวรรณ ขุนดี	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
15.	น.ส. อาริสรา เอี่ยมชะโอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
16.	น.ส. อรัญญา สีนินทิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ
17.	น.ส. อุมารินทร์ ไกรสอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	อุดหนุนรัฐ



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1.	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-	-	28-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	28-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	393,600 (32,800X12)	42,000 (3,500X12)	-	
2.	นางสาวพัชรา ถาวรเลิศรัตน์	ปริญญาโท	28-3-11-2105-002	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน	ต้น	28-3-11-2105-002	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน	ต้น	376,080 (31,340X12)	18,000 (1,500X12)	-	
3.	นางสาวธัญญรัตน์ แจ่มดวง	ปริญญาตรี	28-3-11-3801-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน	ชก.	28-3-11-3801-001	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน	ชก.	349,320 (29,110X12)	-	-	
4.	<u>พนักงานจ้าง</u> นางปราณี ปราบพินาจ	ปวส.	-	ผช.จพ.ง. พัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	-	ผช.จพ.ง. พัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	-	194,880 (16,240X12)	-	-	
5.	น.ส.รัชณี บุตรแสงดี	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	
6.	นายเอกชัย ค่ายนัต	ปริญญาตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	

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 เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ หรือทาง Facebook ของหน่วยงานด้วย

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

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

ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ประกอบด้วย

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

4. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

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

6. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม ได้กำหนดจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ไว้ดังนี้

- 6.1 โครงการอบรมพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตั้งไว้ 300,000 บาท
- 6.2 โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมายเบื้องต้นให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อพัฒนาบุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาสาม 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 21 กันยายน 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