แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566



องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

โทร/โทรสาร 0-4303-0439

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง 3 ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีในรอบปีงบประมาณ 2561-2563 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ (ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2564-2566) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

สารบัญ

หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 2
   2.1 วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง 3 ปี
   2.2 ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3
   3.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง
   3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
   3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน
   3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา 28
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 32
7. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 33
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 36
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 39
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 42
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 46
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 49
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง 51

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

.....

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมา 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชกรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการข้าราชการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564–2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง3 ปี

3.1กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ

- วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

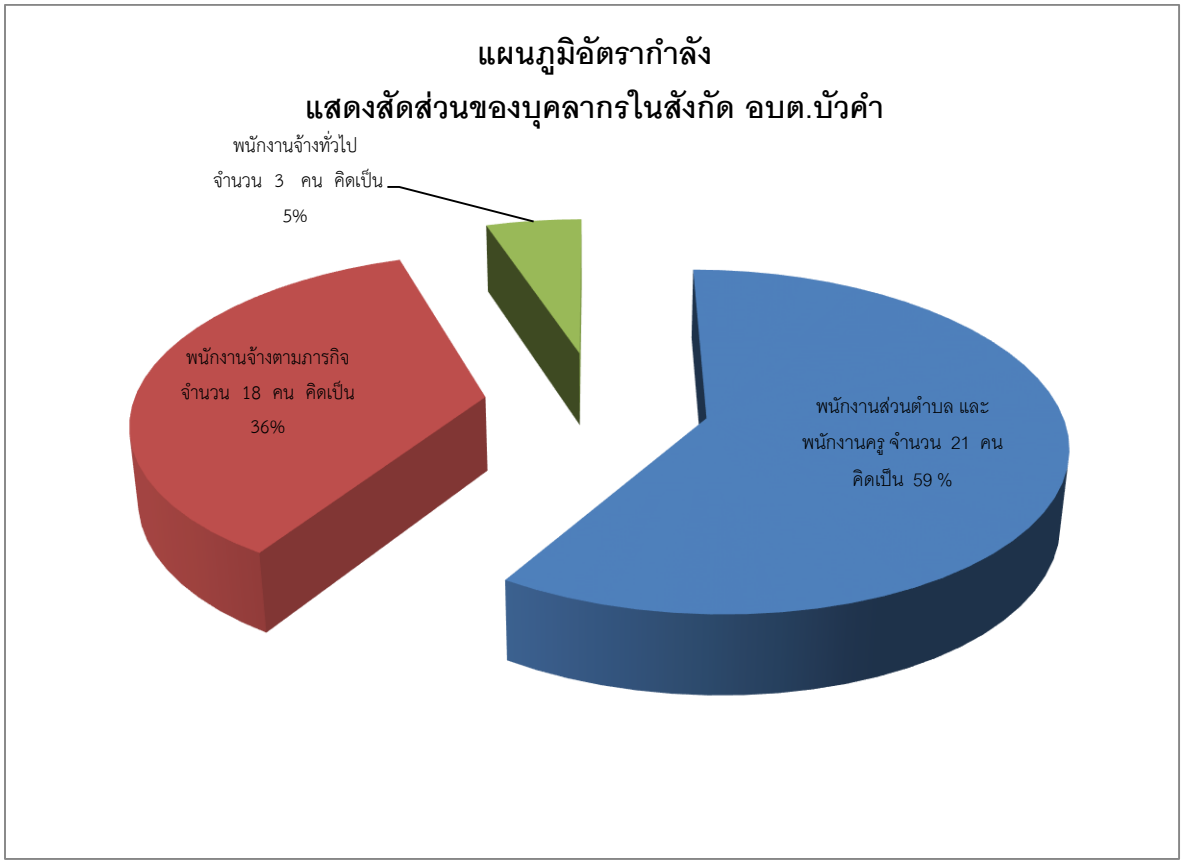
จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการมีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
    - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
    - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
    - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
    - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้
    - พนักงานจ้างทั่วไป
    - พนักงานจ้างตามภารกิจ



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองช่างคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

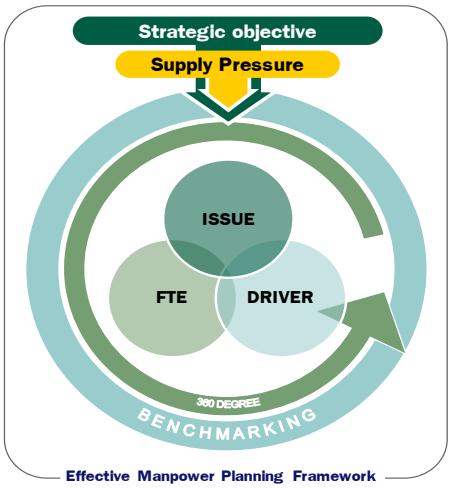
3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

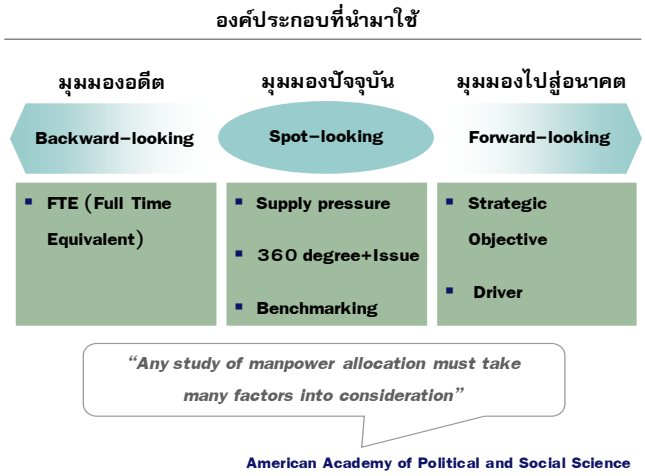
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ 1</u>Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ 2</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ 3</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที

<u>หมายเหตุ</u>

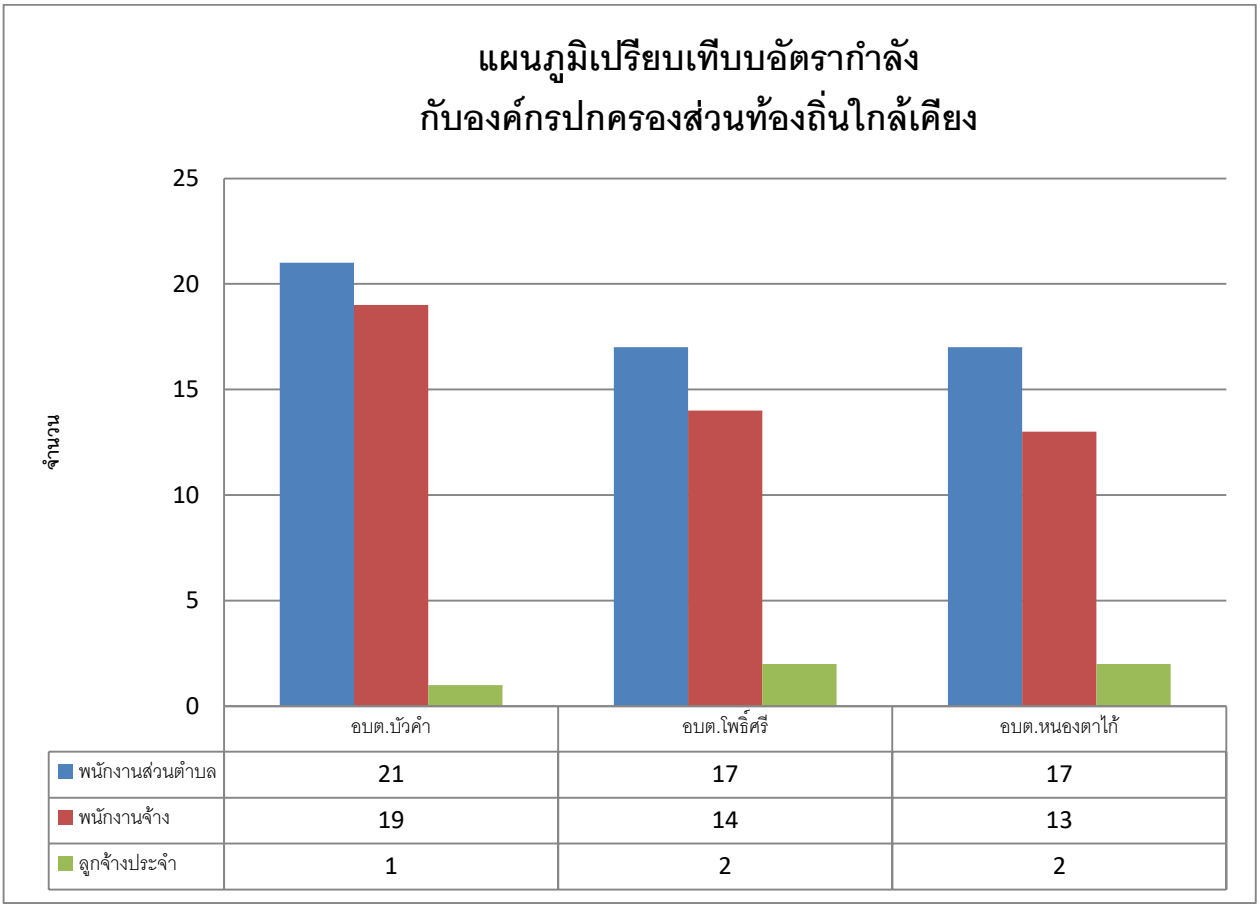
1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

<u>กระจกด้านที่ 4</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง(การตรวจประเมิน LPA)

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

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>**เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 3 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ 6</u>Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาไก้ และองค์การบริหารส่วนตำบลขามเปี้ย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางจำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาไก้ และ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งบางตำแหน่ง ในจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำไม่มีการสรรหาพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลา 1 ปี จึงปรับลดตามหนังสือ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ป ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการทุกส่วนเป็นคณะทำงาน หัวหน้าสวนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ มีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำน่าจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

1) จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

4) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

6) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

8. ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ 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 พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารสวนตำบลบัวคำ มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารสวนตำบลบัวคำ

<u>สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน</u>

ประวัติความเป็นมาและลักษณะทั่วไปของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ประวัติความเป็นมา

เดิมตำบลบัวคำขึ้นกับตำบลเชียงใหม่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งปัจจุบันได้แยกออกมาขึ้นกับอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีการปกครองแบ่งออกเป็น 11 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านโคกหนองบัว

หมู่ที่ 2 บ้านบัวคำ

หมู่ที่ 3 บ้านหนองไฮ

หมู่ที่ 4 บ้านเหล่ากลาง

หมู่ที่ 5 บ้านหนองแสง

หมู่ที่ 6 บ้านเก่างิ้ว

หมู่ที่ 7 บ้านบัวทอง

หมู่ที่ 8 บ้านบัวคำใต้

หมู่ที่ 9 บ้านเหล่ากลาง

หมู่ที่ 10 บ้านหนองแสง

หมู่ที่ 11 บ้านโคกหนองบัว

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีพื้นที่ตั้งอยู่บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2116 โดยอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดร้อยเอ็ดและอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอโพธิ์ชัย มีระยะทางห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดประมาณ 35 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอโพธิ์ชัย ประมาณ 6 กิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลขามเปี้ยและตำบลโพธิ์ศรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลนาอุดมและตำบลอุ่มเม่า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองตาไก้

ขนาด (พื้นที่)

ตำบลบัวคำ มีพื้นที่ทั้งหมด **28.54** ตารางกิโลเมตร หรือ **11,695** ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบัวคำมีสภาพทางกายภาพโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีพื้นที่ป่าประมาณ 5% ของพื้นที่ทั้งหมด ประเภทของป่า ได้แก่ ป่าเบญจพรรณและป่าเต็งรัง และพื้นที่ทุ่งนาประมาณ 60% ของพื้นที่ทั้งหมด มีสภาพดิน เป็นดินร่วนปนทราย มีลำห้วย จำนวน 4 สาย และหนองน้ำ จำนวน 9 แห่ง

ลักษณะภูมิอากาศ

เป็นแถบมรสุม มี *3* **ฤดูกาล คือ**

1. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม - เดือนพฤษภาคม
2. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน – เดือนตุลาคม
3. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – เดือนกุมภาพันธ์

การเมืองการปกครอง

ตำบลบัวคำ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ***11*** หมู่บ้าน ซึ่งแต่ละหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีอำนาจปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านโคกหนองบัว	นายปัญญา ชูศรีทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 2 บ้านบัวคำ	นายสมพร นีระพันธ์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 3 บ้านหนองไฮ	นายบุญเลิง ภักดีแก้ว	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 4 บ้านเหล่ากลาง	นายสุทธิพงษ์ คำพันธ์	เป็นกำนันตำบล
หมู่ที่ 5 บ้านหนองแสง	นายทองดี ชูศรีทอง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 6 บ้านเก่างิ้ว	นายอำนาจ ดอนลาดลี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 7 บัวทอง	นายปุณยวัจน์ ชูศรีวาส	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 8 บัวคำใต้	นายแก้ว ทิพประมวล	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 9 บ้านเหล่ากลาง	นายบุญเถียน ผกาผล	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่10 บ้านหนองแสง	นายสมพร ทิพวันนา	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่11 บ้านโคกหนองบัว	นายสมพงษ์ มาแสวง	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน จำนวน 11 หมู่บ้าน มีคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จำนวนทั้งสิ้น 26 คน ดังนี้

1. นายสุวิทย์ ชินเนหันหา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ
2. นายจันทร์ ทิพวันนา	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ คนที่ 1
3. นายภิญโญ ศรีชัย	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ คนที่ 2
4. นายสมัย แสนบัว	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ
5. นายมิตรสัมพันธ์ วันทามิ	ส อบต. หมู่ที่ 1
6. นางยุภาพร ประชาชิต	ส อบต. หมู่ที่ 1
7. นายธนุวรรณ ประดับเสริฐ	ส อบต. หมู่ที่ 2 (ประธานสภา อบต.)
8. นายพนมพร เพชรโรจน์	ส อบต. หมู่ที่ 2
9. นายไพร์บูณย์ ผลากุล	ส อบต. หมู่ที่ 3
10. นายคมฉัน หงส์บุญเรือง	ส อบต. หมู่ที่ 3
11. นายคำสัย ประดับพันธ์	ส อบต. หมู่ที่ 4
12. นายบุญหนวน เบ็ญจรูญ	ส อบต. หมู่ที่ 4
13. นายบุญเพ็ญ พลเยี่ยม	ส อบต. หมู่ที่ 5
14. นายทองแดง ประชาชิตร	ส อบต. หมู่ที่ 5
15. นายบุญร่วม จิตมั่น	ส อบต. หมู่ที่ 6
16. นายบุญเหรียญ สาระพันธ์	ส อบต. หมู่ที่ 6 (รองประธานสภา อบต.)
17. นายอุทัย มลาวรรณ	ส อบต. หมู่ที่ 7
18. นางอนงค์รัก อุปจันทร์	ส อบต. หมู่ที่ 7 (เลขานุการสภา อบต.)
19. นางรัญญา อายุยืน	ส อบต. หมู่ที่ 8
20. นายสุรชัย วรสุทธิ	ส อบต. หมู่ที่ 8
21. นายวันชัย พระชัยบุญ	ส อบต. หมู่ที่ 9
22. นายนิคม บุรภักดิ์	ส อบต. หมู่ที่ 9
23. นายสุธิสม ดอนสินธุ์	ส อบต. หมู่ที่ 10
24. นายสมศักดิ์ ทศกรณ์	ส อบต. หมู่ที่ 10
25. นายศิริพจน์ ทิพประมวล	ส อบต. หมู่ที่ 11
26. นางไพรทูรย์ สุ่มมาตย์	ส.อบต. หมู่ที่ 11

ประชากร

ตำบลบัวคำมีประชากรทั้งสิ้น 5,298 คน แยกเป็นชาย 2,641 คน เป็นหญิง 2,657 คน มีความหนาแน่นโดยเฉลี่ย 212 คน/ตารางกิโลเมตร จำแนกตามหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
1	โคกหนองบัว	90	183	192	375
2	บัวคำ	209	245	261	506
3	หนองไฮ	58	133	108	241
4	เหล่ากลาง	130	227	256	483
5	หนองแสง	146	313	287	600
6	เก่างิ้ว	84	166	165	331
7	บัวทอง	191	364	374	738
8	บัวคำใต้	66	103	112	215
9	เหล่ากลาง	142	283	280	563
10	หนองแสง	152	310	290	600
11	โคกหนองบัว	151	314	332	646
	รวม	**1,419**	**2,641**	**2,657**	**5,298**

สภาพทางสังคม

การศึกษา

ตำบลบัวคำมีโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำนวน 2 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลบัวคำ (กศน.) จำนวน 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จำนวน 1 แห่ง ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านโคกหนองบัว ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 ต.บัวคำ อ.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด
2. โรงเรียนบ้านชุมชนบัวคำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 8 ต.บัวคำ อ.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด

และมีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ม.1 - ม.3) จำนวน 1 แห่ง คือโรงเรียนชุมชนบัวคำ

3. ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลบัวคำ (กศน.) ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ต.บัวคำ อ.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ต.บัวคำ อ.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด

และมีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน

การสาธารณสุข

การให้บริการด้านสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่ และมีสถานที่ให้บริการ ฯ ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสถานที่ / บุคลากร	จำนวน	หน่วยนับ
1	มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบัวคำ	1	แห่ง
2	ศูนย์บริการสาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.)	11	แห่ง
3	บุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข - เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข - พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ - อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)	 1 ๓ 126	 คน คน คน
4	อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ คิดเป็นร้อยละ	100	คิดเป็นร้อยละ
5	อัตราการจัดที่พักที่อยู่อาศัยที่ถูกต้องตามหลักสุขลักษณะ	95	คิดเป็นร้อยละ

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตำบลบัวคำมีตู้ยามตำรวจชุมชนตำบลบัวคำ จำนวน 1 จุด ตั้งอยู่ติดถนนสายโพนทอง - ร่องคำ หมู่ที่ 2 ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

อาชญากรรม

ตำบลบัวคำไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนจุดเสี่ยงที่ไม่มีการป้องกัน วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดเสี่ยงที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก กระจกโค้งจราจร ป้ายลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาล ที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของตำบลบัวคำ จากการสำรวจพบว่าในเขตตำบลบัวคำมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เนื่องจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแสการฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

การสังคมสังเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำได้ดำเนินการด้านสงคมสังเคราะห์ ดังนี้

1.โครงการรับลงทะเบียนและประสานงานเด็กแรก

2.โครงการวันผู้สูงอายุ

3.โครงการกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลบัวคำ

4.โครงการอบรม พัฒนาเพิ่มศักยภาพ อาชีพผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสตำบลบัวคำ

5. โครงการจัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุตำบลบัวคำ

6.โครงการพัฒนาอาชีพกลุ่มแม่บ้านเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตำบลบัวคำ

ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

การคมนาคมขนส่ง

1.ถนนคอนกรีต	จำนวน	44	สาย
2.ถนนลูกรัง	จำนวน	62	สาย
3.ถนนลาดยาง	จำนวน	6	สาย

การไฟฟ้า

จำนวนครัวเรือนทั้ง 11 หมู่บ้านในตำบลบัวคำ มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าจำนวนทั้งสิ้น 1,419 ครัวเรือน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำมีกิจการประปาเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี

โทรศัพท์

1.โทรศัพท์บ้าน จำนวน 35 เครื่อง

2.อินเตอร์เน็ตตำบล จำนวน 1 เครื่อง

3. หน่วยงานที่มีข่ายวิทยุสื่อสารในพื้นที่ตำบลบัวคำ จำนวน 2 หน่วยงาน ดังนี้

3.1 ศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

3.2 ตู้ยามตำรวจตำบลบัวคำ

4.ระบบเสียงตามสายให้บริการครอบคลุมร้อยละ 100 ของพื้นที่ทั้ง 11 หมู่บ้านในเขตตำบลบัวคำ

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ จำนวน 1,419 ครัวเรือน ประกอบอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลัก คิดเป็นร้อยละ 95 ของครัวเรือนทั้งหมด ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ จำนวน 1,050 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 75 ของครัวเรือนทั้งหมด และมีอาชีพทำไร่ ทำสวน จำนวน 995 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 71 ของครัวเรือนทั้งหมด มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ 10,062 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 86 ของพื้นที่ทั้งหมด และประกอบอาชีพอื่นๆ อาทิ รับราชการ รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 19 ของครัวเรือนทั้งหมด ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของตำบลบัวคำ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา แตงโม แตงร้าน ถั่วฝักยาว ข้าวโพด มะม่วง อ้อย

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย, ลำธาร จำนวน 4 สาย
- บึง, หนองน้ำ จำนวน 9 แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย, พนังกันน้ำ จำนวน 5 แห่ง
- สระน้ำ จำนวน 8 แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน - แห่ง
- บ่อบาดาล, บ่อเจาะ จำนวน 15 แห่ง
- ประปา จำนวน 9 แห่ง

การบริการ

สถานบริการน้ำมัน จำนวน ***5*** แห่ง แยกเป็น

- ปั้ม 1 แห่ง
- หยอดเหรียญ 3 แห่ง
- บรรจุใส่ขวด 1 แห่ง

ร้านขายของชำ/เบ็ดเตล็ด จำนวน 67 แห่ง

ร้านซ่อมรถยนต์/จักรยานยนต์/จักรยาน จำนวน 10 แห่ง

ร้านรับซื้อของเก่า จำนวน 24 แห่ง แยกเป็น

- ร้านรับซื้อของเก่าขนาดใหญ่ 1 แห่ง
- ร้านรับซื้อของเก่าขนาดเล็ก 23 แห่ง

โรงสีขนาดเล็ก จำนวน 17 แห่ง

สถานบริการความบันเทิง จำนวน 4 แห่ง

สถานบริการล้างอัดฉีด จำนวน 2 แห่ง

สถานที่พัก/รีสอร์ท จำนวน 1 แห่ง

บ้านเช่า จำนวน 3 แห่ง

ร้านคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 แห่ง

จุดรับซื้อไม้ยูคา จำนวน 2 แห่ง

จุดรับซื้อมันสำปะหลัง จำนวน 4 แห่ง

โรงน้ำเข็ง จำนวน 1 แห่ง

ลานรับซื้อข้าว จำนวน 1 แห่ง

การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

ประชาชนตำบลบัวคำมีการรวมกลุ่มต่างๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละหมู่บ้านเพื่อกระจายรายได้ ของชุมชน ดังนี้

ลำดับ	***รายชื่อกลุ่ม***	จำนวนสมาชิก(คน)
1	*กลุ่มแม่บ้านออมทรัพย์ หมู่ที่ 1*	*40*
2	*กลุ่มออมทรัพย์แม่บ้านบัวคำ หมู่ที่ 2*	*19*
3	*กลุ่มสตรีทอผ้าบ้านหนองไฮ หมู่ที่ 3*	*40*
4	*กลุ่มสตรีแม่บ้านเหล่ากลาง หมู่ที่ 4*	*19*
5	*กลุ่มสตรีแม่บ้านหนองแสง หมู่ที่ 5*	*41*
6	*กลุ่มแม่บ้านเก่างิ้ว หมู่ที่ 6*	*34*
7	*กลุ่มพัฒนาการเกษตรบ้านเก่างิ้ว หมู่ที่ 6*	*18*
8	*กลุ่มพัฒนาสตรีแม่บ้านบัวทอง หมู่ที่ 7*	*22*
9	*กลุ่มจักสานบ้านบัวทอง หมู่ที่ 7*	*15*
10	*กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อการผลิตปุ๋ยชีวภาพ*	*170*
11	*กลุ่มสตรีบ้านบัวคำใต้ หมู่ที่ 8*	*10*
12	*กลุ่มสตรีแม่บ้านออมทรัพย์ หมู่ที่ 9*	*25*
13	*กลุ่มแม่บ้านบ้านหนองแสง หมู่ที่ 10*	*13*
14	*กลุ่มสตรีบ้านโคกหนองบัว หมู่ที่ 11*	*44*
15	*กลุ่มเยาวชนตำบลบัวคำ*	*110*
16	*กลุ่มผู้สูงอายุตำบลบัวคำ*	*335*
17	*กลุ่มผู้พิการตำบลบัวคำ*	*38*

ด้านแรงงาน

ประชาชนตำบลบัวคำที่อยู่ในวัยแรงงานส่วนใหญ่ภายหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จแล้วมักอพยพไปทำงานรับจ้างทั่วไปตามโรงงานอุตสาหกรรมและรับจ้างตัดอ้อย

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐ มีสถาบันและองค์กรทางศาสนา จำนวน 9 แห่ง ประกอบด้วย

1. วัดสว่างโพธิ์ใคร หมู่ที่ 1,11
2. วัดธงชัยโพธาราม หมู่ที่ 2
3. วัดไชยทอง หมู่ที่ 3
4. วัดสว่างโพธิ์ศรี หมู่ที่ 4,9
5. วัดแสงทะรังษี หมู่ที่ 5,10
6. วัดฉิมพลีวิจิตราราม หมู่ที่ 6
7. วัดป่าศรีธนะบัวคำ หมู่ที่ 8
8. วัดป่าศรีโพธิ์ชัย หมู่ที่ 10
9. วัดชัยสันติธรรม หมู่ที่ 7

ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีบุญข้าวจี่ ประมาณเดือน กุมภาพันธ์
- ประเพณีบุญผะเหวด ประมาณเดือน มีนาคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีบุญบั้งไฟ ประมาณเดือน พฤษภาคม
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม
- ประเพณีขับร้องสรภัญญะ ประมาณเดือน กันยายน
- ประเพณีบุญข้าวประดับดิน ประมาณเดือน กันยายน
- ประเพณีบุญข้าวสาก ประมาณเดือน ตุลาคม
- ประเพณีวันออกพรรษา ประมาณเดือน ตุลาคม
- ประเพณีบุญกฐิน ประมาณเดือน พฤศจิกายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน
- ประเพณีวันออกพรรษา ประมาณเดือน ตุลาคม

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตตำบลบัวคำได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไหมและการทอผ้าไหม วิธีการทอเสื่อจากต้นกก วิธีทำลูกประคบสมุนไพร และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ 100 พูดภาษาอีสาน

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ประชาชนในเขตตำบลบัวคำได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่วยบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ่ายและผ้าไหม เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน น้ำใต้ดิน และน้ำดิบจากหนองบัวกับหนองไผ่ ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา

ป่าไม้ ในเขตตำบลบัวคำมีป่าไม้ที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ ซึ่งมีพื้นที่ป่าประมาณ 584 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 5 ของพื้นที่ทั้งหมด และมีป่าไม้หลากหลายชนิด เช่น ป่าเบญจพรรณ ป่าเต็ง รัง

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ของตำบลบัวคำส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ ปัญหาด้านขยะ จากการสำรวจพบว่าสภาพชุมชนมีปริมาณขยะมูลฝอยที่เพิ่มมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมของประชาชนอย่างมาก ซึ่งปัจจุบันประชาชนในพื้นที่มีการกำจัดขยะเองด้วยวิธีต่างๆ เช่น การฝังกลบ การเผาทำลาย ซึ่งเป็นการกำจัดขยะที่ไม่ถูกวิธี องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำจึงได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชน เช่น โครงการอบรม ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลบัวคำ ให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม ให้เป็นตำบลน่าอยู่

สภาพปัญหา

1.1 ปัญหาด้านสาธารณูปโภค (ปัญหาคมนาคม) น้ำไฟฟ้า ความปลอดภัย ยาเสพติด

1.1.1 ขาดน้ำดื่มที่สะอาด จำนวน 10 หมู่บ้าน

1.1.2 ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร จำนวน 6 หมู่บ้าน

1.1.3 การคมนาคมภายในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่ย้านไม่สะดวก

1.2 ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต (ปัญหาด้านสุขภาพ การศึกษาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

1.2.1 การบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านครอบคลุมไม่ต่อเนื่อง

1.2.2 ปัญหาขยะมลภาวะและสิ่งแวดล้อม

1.23 ประชาชนจบการศึกษาภาคบังคับไม่ได้เรียนต่อหรือฝึกงานด้านอาชีพ

1.3 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (ปัญหาด้านรายได้ของประชาชน การผลิตและการตลาด การอาชีพ)

1.3.1 ประชาชนมีรายได้จากการประกอบอาชีพต่ำกว่า 20,000 บาท/ปี/ครัวเรือน

1.3.2 ผลผลิตทางการเกษตรและราคาตกต่ำไม่คุ้มทุนการผลิต และไม่มีตลาดรองรับผลผลิตที่แน่นอน

1.3.3 ประชาชนไม่มีอาชีพและรายได้เสริมหลังฤดูกาลผลิต ทำให้ต้องอพยพไปทำงานต่างจังหวัด

1.3.4 ไม่มีแหล่งเงินทุนเพียงพอในการลงทุนประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชน

2.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1.1 มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกินของตนเองเพื่อใช้เป็นหลักทรัพย์ในการหาเงินทุนในการประกอบอาชีพการเกษตรและอื่น ๆ

2.1.2 มีการคมนาคมสะดวกทั้งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้าน

2.1.3 มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรทั้งฤดูฝนและฤดูแล้ง

2.1.4 มีแหล่งน้ำกินน้ำใช้เพียงพอตลอดทั้งปี

2.2 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2.2.1 มีบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านครอบคลุมและต่อเนื่อง

2.2.2 การรณรงค์ตรวจรักษาโรคที่เป็นอันตรายต่อเนื่องทุกปี

2.2.3 อบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อเสริมรายได้หลักสูตรการทำนา ทำไร่ พร้อมทั้งหาตลาดรองรับผลผลิต

2.2.4 สนับสนุน/ส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จำเป็นให้กับเด็กเล็ก เยาวชนและประชาชน

ข้อมูลด้านศักยภาพของ อบต.

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

1. สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มนาดอนเหมาะแก่การเพาะปลูก พืชทางการเกษตรกรรม ทำไร่, ทำนา
2. แหล่งท่องเที่ยวและทรัพยากรธรรมชาติยังไม่สามารถนำมาพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและการอุตสาหกรรมได้

<u>สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนตำบลบัวคำ</u>

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาขน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆเพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

1. <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

1.1 เส้นทางคมนาคม

- ปัญหาถนนในหมู่บ้านชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาถนนเข้าสู่ที่ทำกิน เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาไม่มีท่อระบายน้ำในหมู่บ้าน ทำให้มีน้ำท่วมขังบนถนน

1.2 น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

- ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง

1.3 ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ

2. <u>ด้านเศรษฐกิจ</u>

- ปัญหาราคาผลผลิตทางด้านการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- ปัญหาการขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

3. <u>ด้านสังคม</u>

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาขาดความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการร่วมกลุ่มอาชีพอย่างยั่งยืน
- ปัญหาคนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสขาดโอกาสในสังคม
- ปัญหาความรนแรงในครอบครัว
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพย์ติด

4. <u>ด้านการเมือง การบริหาร</u>

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต.
- ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้าร่วมประชาคม
- ปัญหาความไม่รู้บทบาทหน้าที่ของผู้นำ

5. <u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>

- ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาการปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงในแหล่งน้ำ
- ปัญหาการเผาตอซังข้าว ทำให้เกิดมลภาวะและดินขาดความอุดมสมบูรณ์
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร

6. <u>ด้านการสาธารณสุข</u>

- ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออกและไข้หวัดใหญ่สายพันธ์ต่างๆ
- ปัญหาการป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง เพิ่มมากขึ้น
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

7. <u>ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

- ปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ปัญหาผลการเรียนตกต่ำ

- ปัญหาท้องในวัยเรียน
- ปัญหาการไหลบ่าของวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม
- ปัญหาคนในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ปัญหาไม่มีผู้สืบทอดความรู้ในภูมิปัญญาชาวบ้าน ปราชญ์ชาวบ้าน เช่น การสานตะกร้า การเล่นหนังตะลุง การสู่ขวัญนาค เป็นต้น

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

1. **<u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>**
   - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
   - จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
   - ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน วางท่อระบายน้ำ
   - ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
2. **<u>ด้านเศรษฐกิจ</u>**
   - การประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร
   - การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
   - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีทางการเกษตรที่ทันสมัย
3. **<u>ด้านสังคม</u>**
   - จัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน
   - อบรมให้ความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ
   - ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพอย่างยั่งยืน
   - ส่งเสริมคนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
   - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพย์ติดต่างๆ
4. **<u>ด้านการเมือง การบริหาร</u>**
   - ให้ความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของอบต.
   - การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของผู้นำและศึกษาดูงาน
   - ส่งเสริมสนับสนุนการเลือกตั้งในทุกระดับให้มีความโปร่งใสยุติธรรม
   - ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารงานองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทันสมัย รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรและชุมชนต่อไป
5. **<u>ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม</u>**
   - รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
   - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
   - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
   - รณรงค์ปลูกป่าชุมชนเพิ่มเติมในสังคม

- ฝึกอบรมโครงการคัดแยกขยะก่อนทิ้งสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรู้จักการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยและมลภาวะเป็นพิษ
- รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนเลิกใช้สารเคมี หันมาใช้สารชีวภาพเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม

6. <u>ด้านการสาธารณสุข</u>

- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการป้องกันการตั้งครรภ์
- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ

7. <u>ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กที่ยากจนแต่เรียนดี
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2564 – 2566 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบัวคำ คือ ***"ยึดหลักธรรมมาภิบาล มุ่งการพัฒนาประชาชนมีส่วนร่วม เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้"***ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบัวคำ เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบัวคำ ได้กำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

1.1 ส่งเสริมสุขภาพอนามัยชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน

1.2 สนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

1.4 เสริมสร้างมาตรการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

1.5 เสริมสร้างพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย

1.6 จัดให้มีบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะส่งเสริมการออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และนันทนาการ

1.7 การดำเนินงานและการบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

2. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแนวทางการพัฒนา

2.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

2.2 พัฒนาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งร่วมมือเกื้อกูลกันในการพัฒนาท้องถิ่น

2.4 ปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากร

2.5 เพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

2.6 ปรับปรุง พัฒนาจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานให้ทันสมัย สะดวกเอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

3.1 ส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดให้เป็นที่รู้จักทั่วไปของนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

3.2 จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวในเขตตำบลเชิงเกษตร เชิงนิเวศน์

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

4.1 พัฒนาเส้นทางคมนาคมวิศวกรรมจราจรทางบก ภายในท้องถิ่น และเชื่อมโยงระหว่างท้องถิ่น

4.2 พัฒนา ปรับปรุงบำรุงรักษาสาธารณูปโภคสาธารณูปการให้มีอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

4.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการวางผังเมือง

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

5.1 การจัดการศึกษาสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้มีอย่างเพียงพอทั่วถึง ได้มาตรฐานและสอดคล้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.2 ส่งเสริม สืบสานจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่คู่กับท้องถิ่นสืบไป

5.3 พัฒนา และส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐาน

5.4 การพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม

5.5 ส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจแนวทางพัฒนา

6.1 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรอินทรีย์

6.2 พัฒนาสนับสนุน และส่งเสริมอาชีพ การสร้างงาน สร้างรายได้ ให้กับประชาชน

6.3 พัฒนาแหล่งน้ำ และการชลประทาน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในการ ประกอบอาชีพ

6.5 จัดให้มีบำรุงรักษาตลาดเพื่อรองรับสินค้าที่ผลิตได้ของประชาชน การพัฒนาการผลิตและการจำหน่ายข้าวหอมมะลิ

6.6 ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ ระบบสหกรณ์และวิสาหกิจชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

1.2 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))

1.3 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))

1.4 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

1.5 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))

1.6 การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

2.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

2.2 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

2.3 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))

2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))

2.6 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

2.7 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

3.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)**)**

3.2 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)

3.3 การผังเมือง (มาตรา 68(13))

3.4 จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

3.5 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

3.6 การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

4.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

4.1 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)

4.2 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))

4.3 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

4.4 ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))

4.5 การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

4.6 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))

4.7 การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

4.8 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

5.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

5.3 การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

6.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)

6.2 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))

6.3 การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

6.4 การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

7.**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จะดำเนินการ มีดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.1 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.2 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.3 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1.4 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.1.7

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

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

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u>W 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 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)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u>O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u>T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์ 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจุบันเป็น อบต.ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อบต. ออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 42 อัตรา (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	18	อัตรา
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	3	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	1	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	18	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	3	อัตรา

8.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
1.1 งานบริหารงานทั่วไป	1.1 งานบริหารงานทั่วไป	
1.2 งานนโยบายและแผน	1.2 งานนโยบายและแผน	
1.3 งานกฎหมายและคดี	1.3 งานกฎหมายและคดี	
1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
1.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
1.6 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	1.6 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	
1.7 งานสวัสิการและพัฒนาสังคม	1.7 งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์	
1.8 งานส่งเสริมการเกษตร	1.8 งานส่งเสริมการเกษตร	
1.9 งานกิจการสภา	1.9 งานกิจ	
2. กองคลัง	**2. กองคลัง**	
2.1 งานการเงิน	2.1 งานการเงิน	
2.2 งานบัญชี	2.2 งานบัญชี	
2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
3. กองช่าง	**3. กองช่าง**	
3.1 งานก่อสร้าง	3.1 งานก่อสร้าง	
3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	
3.4 งานผังเมือง	3.4 งานผังเมือง	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ดำเนินการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดอบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.ฯ (01)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)								
เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	ขอรับการสรรหาจากกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
ช่างไม้ (ประเภทผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ประเภทผู้มีทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	1	1	1	1	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<u>กองคลัง (04)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1			-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง (05)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1			-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	**43**	**42**	**42**	**42**	**-**	**-**	**-**	

6. ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า

78-80

ตาราง Excel แทรกหน้า

85-87

12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งมุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริ่เริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนส่วนตำบลบัวคำ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

สำนักปลัด

กองคลัง

กองช่าง