# แผนอัตรากำลัง 3 ปี
# ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566




**องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**
**อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด**
**โทร/โทรสาร 0-4303-0439**

# คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง 3 ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีในรอบปีงบประมาณ 2561-2563 ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

**สารบัญ**

หน้า

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

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด**

**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับก ารกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมา 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชกรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการข้าราชการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น( ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น โดยกำห นดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่ น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564–2566 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ**

**2.1 วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

2.1.1เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ร้อยเอ็ด สามารถตรวจส อบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ สามารถวางแผนอัต รากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเ ป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

2.2.1ผู้บริหารและ พนักงานส่วน ตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้ง ด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่ างมีประสิทธิภาพ 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 " ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุน มนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)**ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำ ให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุ คลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

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

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

- วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวน และคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำ ลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

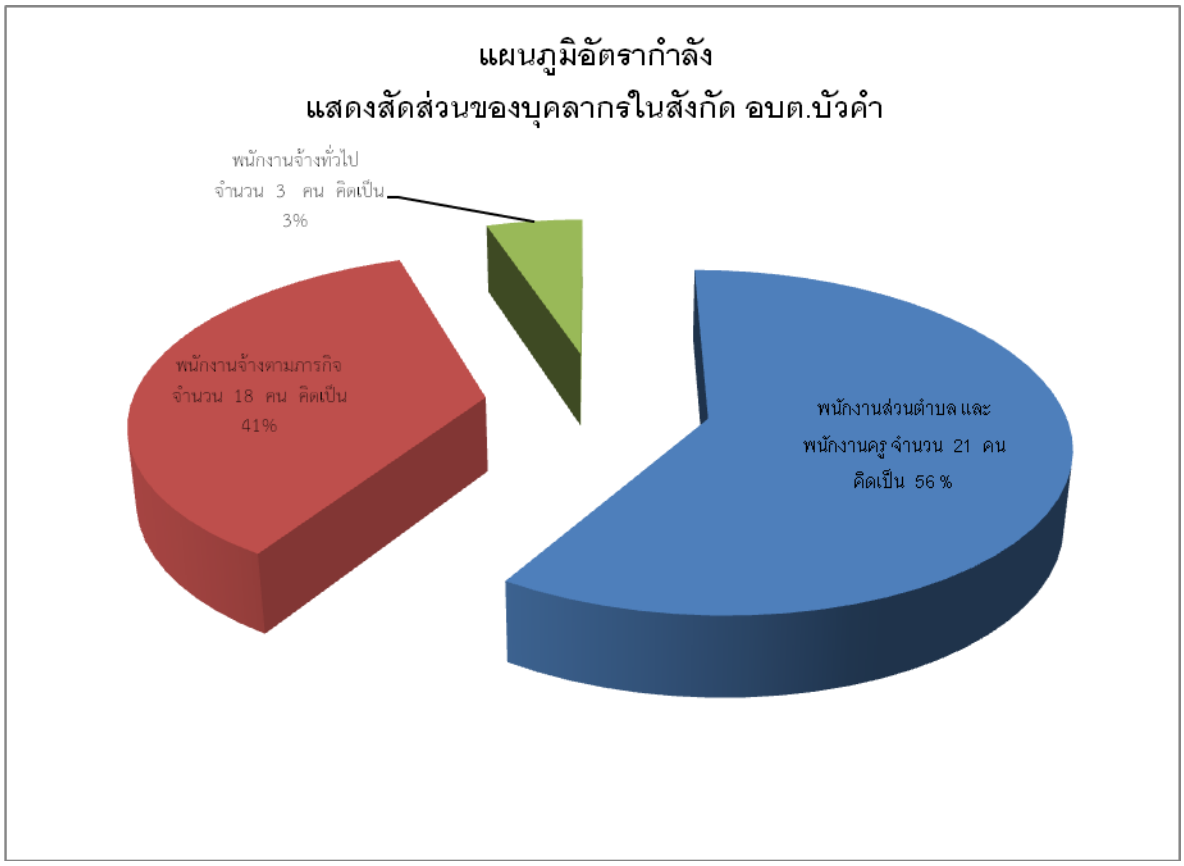
**จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพีย งใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้**

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภ ทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลาก รภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงา นวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ



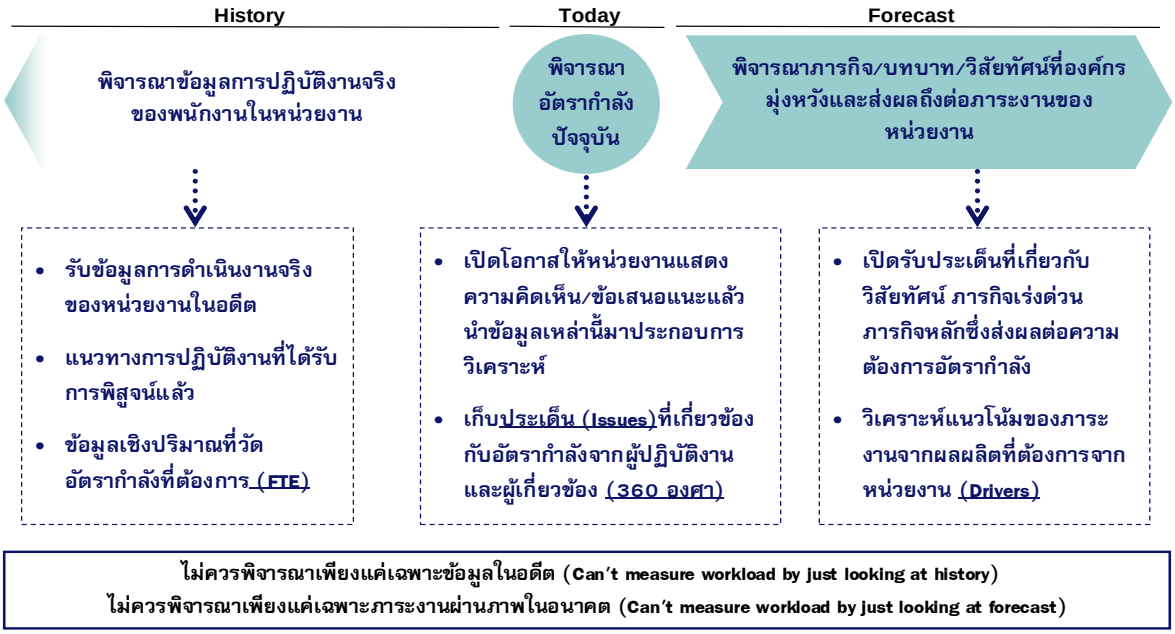
**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกั บบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องกา รวางแผน 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
- **กองช่าง**คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้ นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

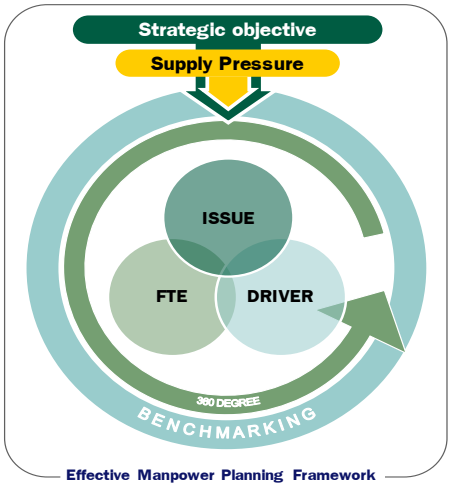
**3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

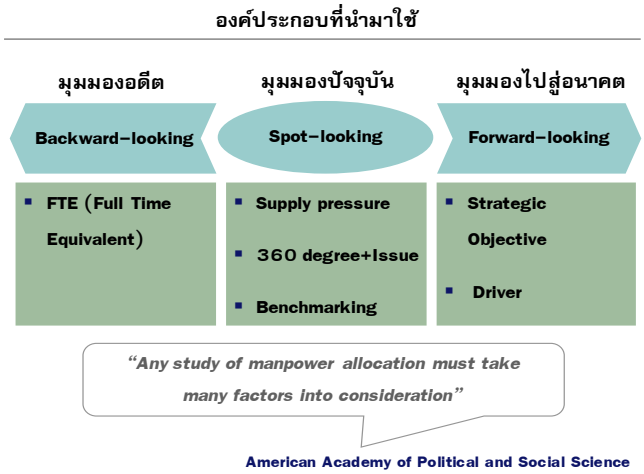
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง




จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ 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 สะท้อนและต รวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำที่มีอยู่ดังนี้

**<u>กระจกด้านที่ 1</u>Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็ น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้กา รจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

**<u>กระจกด้านที่ 2</u> Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ 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**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่ สอดคล้องกับงานหลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ
  - ไม่มีภาระงาน /ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

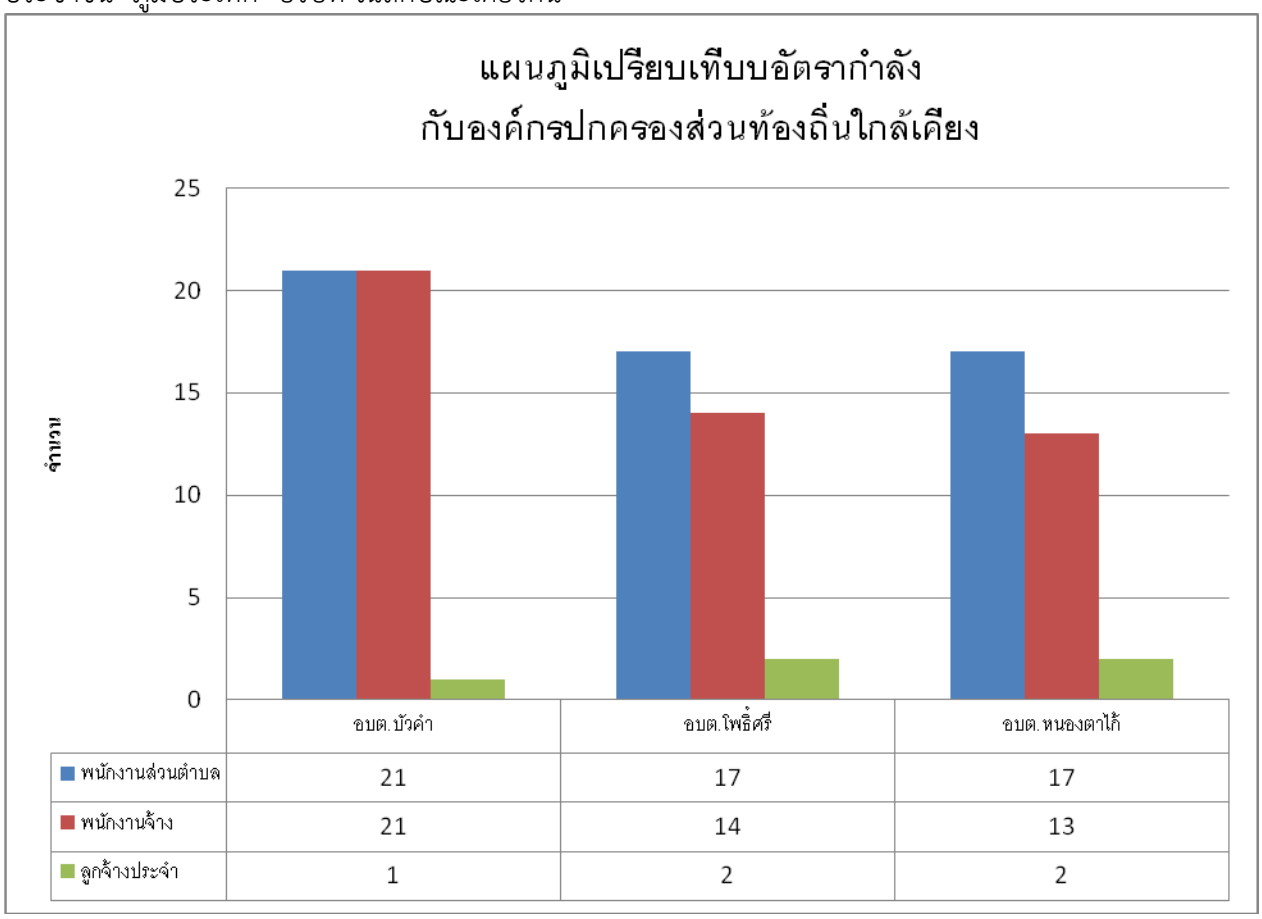
1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่า จะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม แล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนัก ปลัด กองคลัง กองช่าง กอ งการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ**เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายก องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ปลัดองค์การบริหารส่ว นตำบลบัวคำและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**<u>กระจกด้านที่ 6</u>Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล หนองตาไก้ และองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง สองแห่ง เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน




จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาไก้ และ องค์การบริหารส่วนตำบ ลโพธิ์ศรี ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบ กับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่ง บางตำแหน่ง ในจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ไม่มีการสรรหาพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างเป็นระยะเวลา 1 ปี จึงต้องปรับลดตามหนังสือ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566**

องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ได แต งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ป ประจำป งบประมาณ 2564-2566 ซึ่งประกอบด วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน าสวนราชการ ทุกส่วน เป นคณะทำงาน หัวหน าสวนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ มีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต างๆดังต อไปนี้

3.2.1วิเคราะหภารกิจ อำนาจหน าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ตามกฎหมายจัดตั้งองค กรปกครองส วนท องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให แกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให สอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู บริหารและ สภาพป ญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

3.2.2กำหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่ อรองรับภารกิจตามอำนาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได อยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

3.2.3กำหนดตำแหนงในสายงานตางๆจำนวนตำแหนง และระดับตำแหน ง ให เหมาะสม กับภาระ หนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร างความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

3.2.4กำหนดความตองการพนักงานจ างในองค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ โดยให หัวหนาส วน ราชการเข ามามีส วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป นและความต องการในการใช พนักงานจ างให ตรงกับภารกิจและ อำนาจ หนาที่ที่ต องปฏิบัติอย างแท จริง และต องคำนึงถึงโครงสร างสวนราชการ และจำนวนข าราชการประกอบการกำหนดประเภทตำแหนงพนักงานจาง

3.2.5กำหนดประเภทตำแหน งพนักงานจ างจำนวนตำแหน งให เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให เหมาะสมกับโครงสร างสวนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ

3.2.6จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ป โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลต องไมเกิน **ร อยละ สี่สิบ**ของงบประมาณรายจาย

3.2.7ให พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ างทุกคน ได รับการพัฒนาความรู ความสามารถอยาง นอยปละ 1 ครั้ง

**3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและ เป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไ ว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ โดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

**3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566**

3.4.1แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ประกาศใช้แผนอั ตรากำลัง 3 ปี ประจำ ปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารสวนตำบลบัวคำ มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นจึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารสวนตำบลบัวคำ

**<u>สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน</u>**

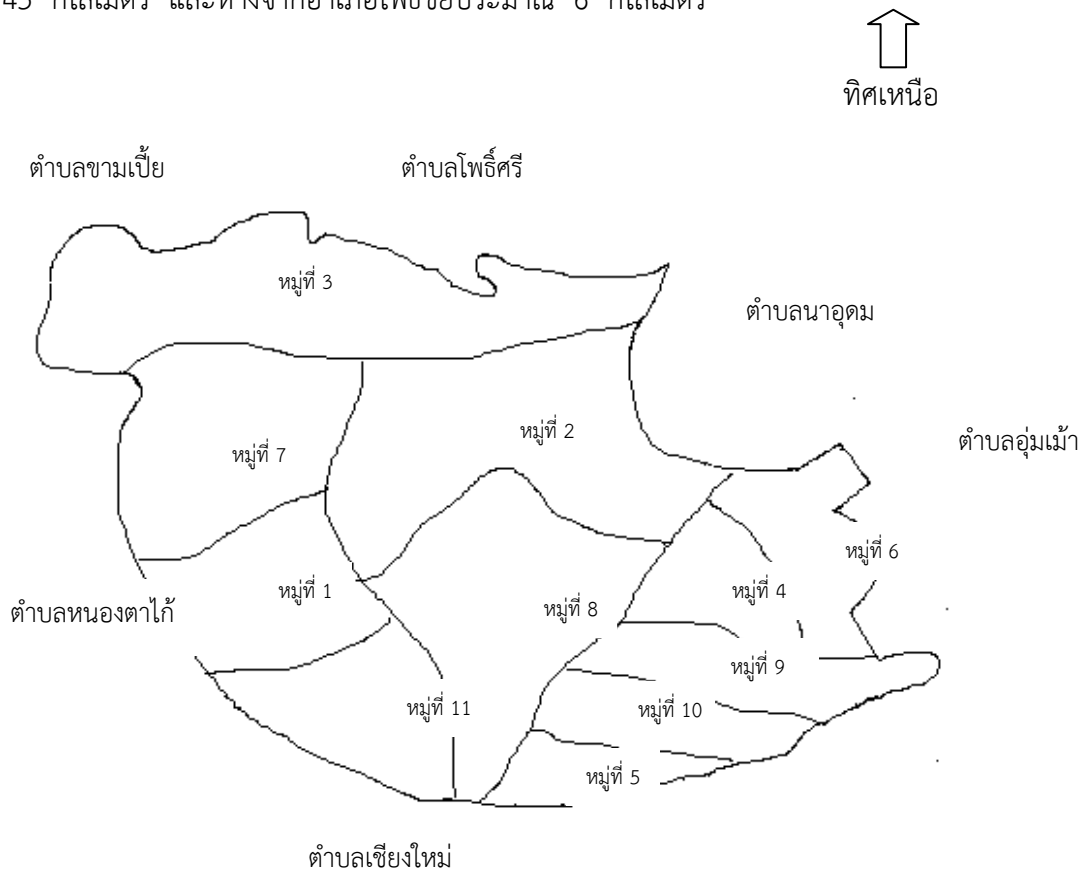
**1.** ประวัติความเป็นมาและลักษณะทั่วไปของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ดเดิมตำบลบัวคำขึ้นกับตำบลเชียงใหม่ อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งปัจจุบันได้แยกออกมาขึ้นกับอำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีการปกครองแบ่งออกเป็น 11 หมู่บ้าน ดังนี้

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

**2. ข้อมูลทั่วไป**

**(1) ที่ตั้ง**

ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีพื้นที่ตั้งอยู่บนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2116 โดยอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดร้อยเอ็ดและอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอโพธิ์ ชัย มีระยะทางห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดประมาณ 45 กิโลเมตร และห่างจากอำเภอโพธิ์ชัยประมาณ 6 กิโลเมตร




**ภาพ แสดงแผนที่ตั้งตำบลบัวคำ**

**(2) อาณาเขต**

*ทิศเหนือ* *ติดต่อกับ* *ตำบลขามเปี้ยและตำบลโพธิ์ศรี*

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลเชียงใหม่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลนาอุดมและตำบลอุ่มเม้า

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหนองตาไก้

**(3) ประชากร**

ตำบลบัวคำมีประชากรทั้งสิ้น 5,389 คน แยกเป็นชาย 2,655 คน เป็นหญิง 2,734 คน มีความหนาแน่นโดยเฉลี่ย 185 คน/ตารางกิโลเมตร

**(4) ขนาด (พื้นที่)**

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

**(5) ลักษณะภูมิประเทศ**

ตำบลบัวคำ มีสภาพทางกายภาพโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีพื้นที่ป่าประมาณ 5% ของพื้นที่ทั้งหมด ประเภทของป่า ได้แก่ ป่าเบญจพรรณและป่าเต็งรัง และพื้นที่ทุ่งนาประมาณ 60% ของพื้นที่ทั้งหมด มีสภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย มีลำห้วยจำนวน 4 สาย และหนองน้ำจำนวน 9 สาย

(6) ลักษณะภูมิอากาศ

**เป็นแถบมรสุม มี** *3* **ฤดูกาล คือ**

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

**(7) การเมืองการปกครอง** ตำบลบัวคำ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน ซึ่งแต่ละหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้มีอำนาจปกครอง ดังนี้

| | | |
|---|---|---|
| หมู่ที่ 1 บ้านโคกหนองบัว | มีนายสมจิตร ศรีละคร | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ *2* บ้านบัวคำ | มีนายสมพร นีระพันธ์ | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ 3 บ้านหนองไฮ | มีนายวิทยา ชูศรีนาค | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ 4 บ้านเหล่ากลาง | มีนายสุธิพงษ์ คำพันธ์ | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ 5 บ้านหนองแสง | มีนายทองดี ชูศรีทอง | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ 6 บ้านเก่างิ้ว | มีนายบุญไสย์ ดอนราชรี | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมูที่ 7 บัวทอง | มีนายปุณยวัจน์ ชูศรีวาส | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ *8* บัวคำใต้ | มีนางอัศรา บรรจมาตย์ | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที*9* บ้านเหล่ากลาง | มีนายบุญเถียน ผกาผล | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |
| หมู่ที่ 10 บ้านหนองแสง | มีนายสมพร ทิพวันนา | เป็นกำนันตำบล |
| หมู่ที่ 11 บ้านโคกหนองบัว | มีนายสมพงษ์ มาแสวง | เป็นผู้ใหญ่บ้าน |

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ 2 คน จำนวน 11 หมู่บ้าน มีคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น 26 คน

**3. สภาพทางเศรษฐกิจ**

(1) อาชีพ

ประชาชนส่วนใหญ่ จำนวน 1,477 ครัวเรือน ประกอบอาชีพทำนาเป็นอาชีพหลักคิดเป็น 95% ของครัวเรือนทั้งหมด ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ จำนวน 1,104 ครัวเรือน คิดเป็น 93% ของครัวเรือนทั้งหมด และมีอาชีพทำไร่ ทำสวน จำนวน 984 ครัวเรือน คิดเป็น 83% ของครัวเรือนทั้งหมด มีพื้นที่ทำการเกษตรประมาณ 10,062 ไร่ คิดเป็น 86% ของพื้นที่ทั้งหมด

(2) พืชเศรษฐกิจ

พืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลบัวคำ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ยางพารา แตงโม ถั่วฝักยาว แตงร้าน และมะม่วง

(3) ด้านแรงงาน

ประชาชนที่อยู่ในวัยแรงงานส่วนใหญ่ภายหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จแล้วมักอพยพไปทำงานรับจ้างทั่วไปตามโรงงานอุตสาหกรรมและรับจ้างตัดอ้อย

(4) การพาณิชย์และการบริการ

| | | | |
|---|---|---|---|
| สถานบริการน้ำมัน | จำนวน | **5** | แห่ง ปั้ม 1 หยอดเหรียญ 3 |
| ร้านขายของชำ/เบ็ดเตล็ด | จำนวน | 56 | แห่ง |
| ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ | จำนวน | 14 | แห่ง |
| ร้านรับซื้อของเก่า | จำนวน | 1 | แห่ง |
| โรงสีขนาดเล็ก | จำนวน | 18 | แห่ง |
| สถานบริการความบันเทิง | จำนวน | 4 | แห่ง |
| สถานบริการล้างอัดฉีด | จำนวน | 2 | แห่ง |
| สถานที่พักแรม/รีสอร์ท | จำนวน | 2 | แห่ง |

**4. สภาพทางสังคม**

**1. การศึกษา**

ตำบลบัวคำมีโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำนวน 2 แห่ง ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) จำนวน 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนจำนวน 1 แห่ง ดังนี้

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

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

3. ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน(กศน.) ตำบลบัวคำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ต.บัวคำ อ.โพธิ์ชัย
4. ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนตำบลบัวคำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 ต.บัวคำ อ.โพธิ์ชัย

และมีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้าน

**2. สถาบันและองค์กรทางศาสนา**

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธมีสถาบันและองค์กรทางศาสนา จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย

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

**5. การสาธารณสุข**

การให้บริการด้านสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนเจ้าหน้าที่ และมีสถานที่ให้บริการ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบัวคำ1 แห่ง ศูนย์บริการสาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) 11 แห่ง

**6. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

- มีตู้ยามตำรวจชุมชนตำบลบัวคำ จำนวน 1 จุด ตั้งอยู่ติดถนนสายโพนทอง-ร่องคำ หมู่ที่ 2 ตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด
- ด้านสวัสดิการสังคม ในทุกหมู่บ้านมีการจัดตั้งศูนย์เพื่อการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสประจำหมู่บ้าน เช่น กลุ่มคนพิการ และในระดับตำบลได้จัดตั้งกลุ่มเยาวชน และกลุ่มผู้สูงอายุขึ้น

**การบริการขั้นพื้นฐาน**

**การคมนาคม**

- ถนนคอนกรีต จำนวน 53 สาย
- ถนนลูกรัง จำนวน 32 สาย
- ถนนลาดยาง จำนวน 3 สาย

**การโทรคมนาคมติดต่อสื่อสาร**

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน - เครื่อง
- โทรศัพท์บ้าน จำนวน 12 เครื่อง
- อินเตอร์เน็ตตำบล จำนวน 12 เครื่อง

**การไฟฟ้า**

จำนวนครัวเรือนทั้ง 11 หมู่บ้านในตำบลบัวคำ มีปริมาณการใช้ไฟฟ้าจำนวนทั้งสิ้น 1,289 ครัวเรือน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด

**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

**7. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ตำบลหนองบัวคำมีทรัพยากรธรรมชาติประเภทป่าไม้และแหล่งน้ำที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัพยากรป่าไม้ซึ่งมีพื้นที่ป่า จำนวน 584 ไร่ คิดเป็น 5% ของพื้นที่ทั้งหมดมีอยู่อย่างมากและหลากหลายชนิด เช่น ป่าเบญจพรรณ ป่าเต็ ง รัง ส่วนทรัพยากรดินเป็นดินร่วนปนทรายไม่ค่อยอุ้มน้ำมีความเหมาะสมแก่การเพาะปลูกพืชไร่ชนิดต่างๆ เช่น มันสำปะหลัง อ้อย แตงโม ข้าวโพด เป็นต้น ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญในปัจจุบันนี้

**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 องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ 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

**5. <u>ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>**

- ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาการปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงในแหล่งน้ำ
- ปัญหาการเผาตอซังข้าว ทำให้เกิดมลภาวะและดินขาดความอุดมสมบูรณ์

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 ป ราชญ์ชาวบ้าน 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 ทักษะทันสมัย 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**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2564 – 2566 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบล บัวคำ คือ ***"ยึดหลักธรรมมาภิบาล มุ่งการพัฒนา ประชาชนมีส่วนร่วม เศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้"*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามค วามจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบล บัวคำ 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 และ สวนสาธารณะ ส่งเสริม การออกกำลังกาย 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 สร้างรายได้ให้กับประชาชน

6.3 พัฒนาแหล่งน้ำ และการชลประทาน

6.4 ส่งเสริม สนับสนุนการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับใช้ในการ ประกอบอาชีพ

6.5 จัดให้มีบำรุงรักษาตลาดเพื่อรองรับสินค้าที่ผลิตได้ของประชาชนการพัฒนาการผลิตและการจำหน่ายข้าวหอมมะลิ

6.6 ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ ระบบสหกรณ์และวิสาหกิจชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่ วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนิ นการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร 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
2.4 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
2.5 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
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 การคุ้มครองดู แลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (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 คุ้มคร อง 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.**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

7.1 สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่ น (มาตรา 45(3))

7.2 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

7.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

7.4 การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

7.5 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิท ธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**6.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จะดำเนินการ มีดังนี้**

**6.1 ภารกิจหลัก**

6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.1ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.2ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.3ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6.1.4ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.5 ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.6 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**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) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก 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 ดำเนินงานขององค์ กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**2.2 T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภ ายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ (ระดับตัวบุคลากร)**

| | |
|---|---|
| จุดแข็ง S<br>1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.<br>2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน<br>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต<br>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ<br>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อนW<br>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.<br>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ<br>3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาสO<br>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น<br>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา<br>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัดT<br>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ<br>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน<br>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ<br>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ (ระดับองค์กร)**

| | |
|---|---|
| จุดแข็ง S<br>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย<br>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้<br>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน<br>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน<br>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จา กการศึก ษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W<br>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ<br>2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี<br>3. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| โอกาสO<br>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี<br>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน<br>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต . ทำให้รู้ ส ภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น<br>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัดT<br>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์<br>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ย วชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.<br>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวน |

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

ตามกรอบอัตรากำลังได้กำหนดให้มีพนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 42 อัตรา (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบล 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**

องค์การบริห ารส่วนตำบล บัวคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

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

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบล บัวคำ ดำเนินการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง จาก ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด

เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้มีการนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

**1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น** (Strategic objective) เป็นการวิเคราะห์ว่าเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้ างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งข้าราชการ/พนักงานจ้าง |
|---|---|---|
| 1. การพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม | 1. ประชาชนได้รับบริการทางสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม มีอาชีพ มีรายได้และสังคมมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีความเข้มแข็งและยั่งยืน | - ปลัดอบต.,รองปลัดอบต.,หัวหน้าสำนักปลัด, นิติกร,นักพัฒนาชุมชน ,เจ้าพนักงาน ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์,,พนักงานขับรถยนต์ |
| 2. การพัฒนาด้านกิจการบ้านเมืองที่ดี | 1. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย | - ทุกตำแหน่ง |
| 3. การพัฒนาการท่องเที่ยว | 1. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งในพื้นที่ชุมชนและในภาพรวมของจังหวัด | - ทุกตำแหน่ง |
| 4. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | 1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ การผังเมืองและสาธ ารณูปโภคพื้นฐานให้กับประชาชน ให้การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็วสาธารณูปการเพียงพอ | - ปลัดอบต.,ผอ.กองช่าง ,นายช่างโยธา ,ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ,ผู้ช่วยเ จ้าพนักงานการประปา , ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน |
| 5. การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | 1. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานการศึกษา | - ปลัดอบต.,รองปลัดอบต.,หัวหน้าสำนักปลัด, นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการศึกษา,ครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ช่วยครู ดูแลเด็ก,ผู้ช่วย,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน |
| 6. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ | 1. มีก ารสร้างงานและประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น | ปลัดอบต.,รองปลัดอบต .ผอ.กองช่าง ,นายช่างโยธา,นักพัฒนาชุมชน,ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน,ช่างไม้ |

**2. การวิเคราะห์ปริมาณงาน** เพื่อให้ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่ นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

**2. การวิเคราะห์ปริมาณงานหน้า ตารางเอ็กเซล หน้า32 -75**

**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 คศ.1 | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | **รองรับการจัดสรรจากกรม** |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | - | - | - | -1 | - | - | |
| 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 | - | - | - | **ยุบเลิก** |

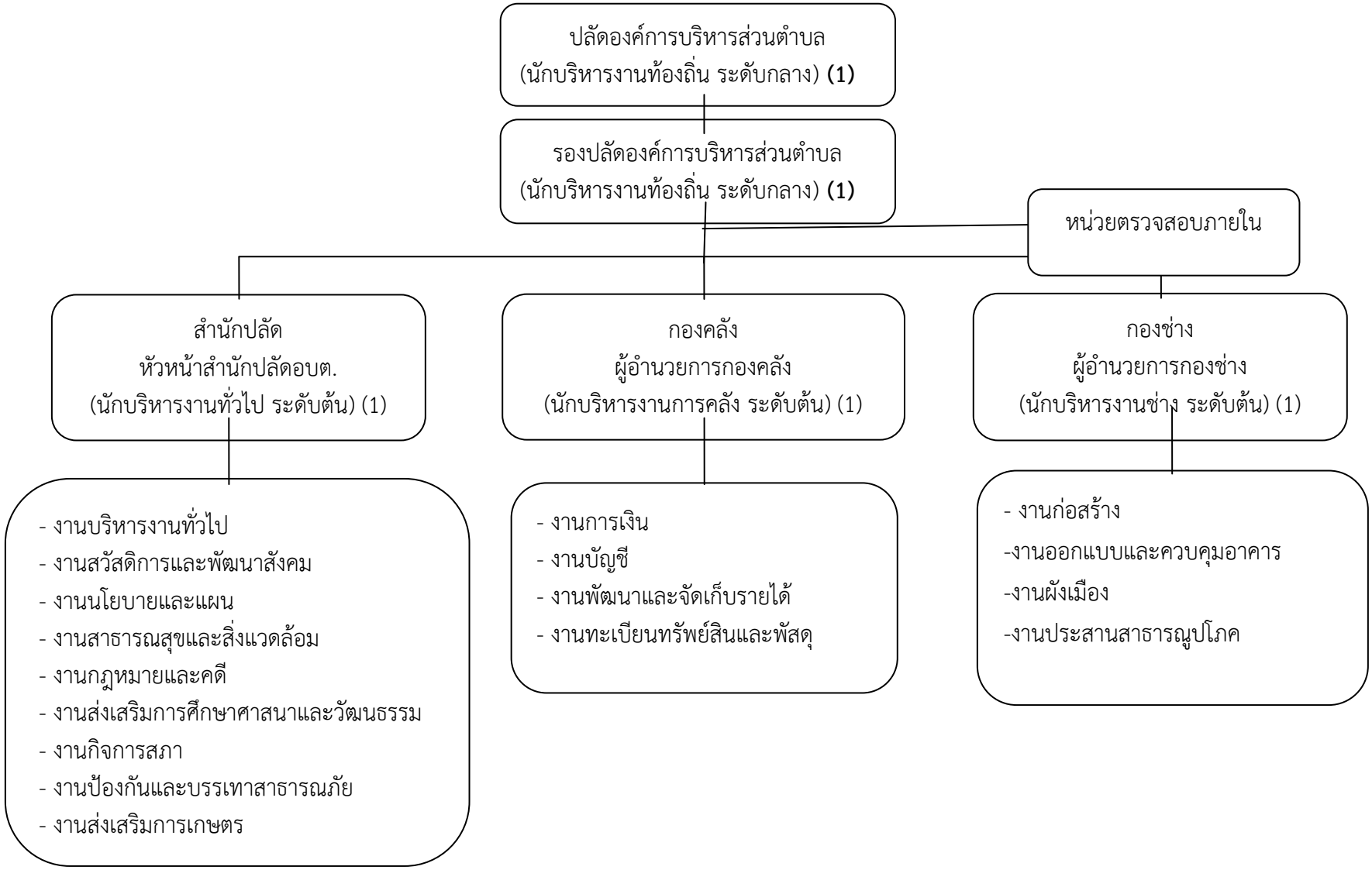
**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566**
**องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด**

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| กองคลัง (04) | | | | | | | | |
| 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 | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | | | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| กองช่าง (05) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | | | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| รวม | 43 | 42 | 42 | 42 | -1 | - | - | |

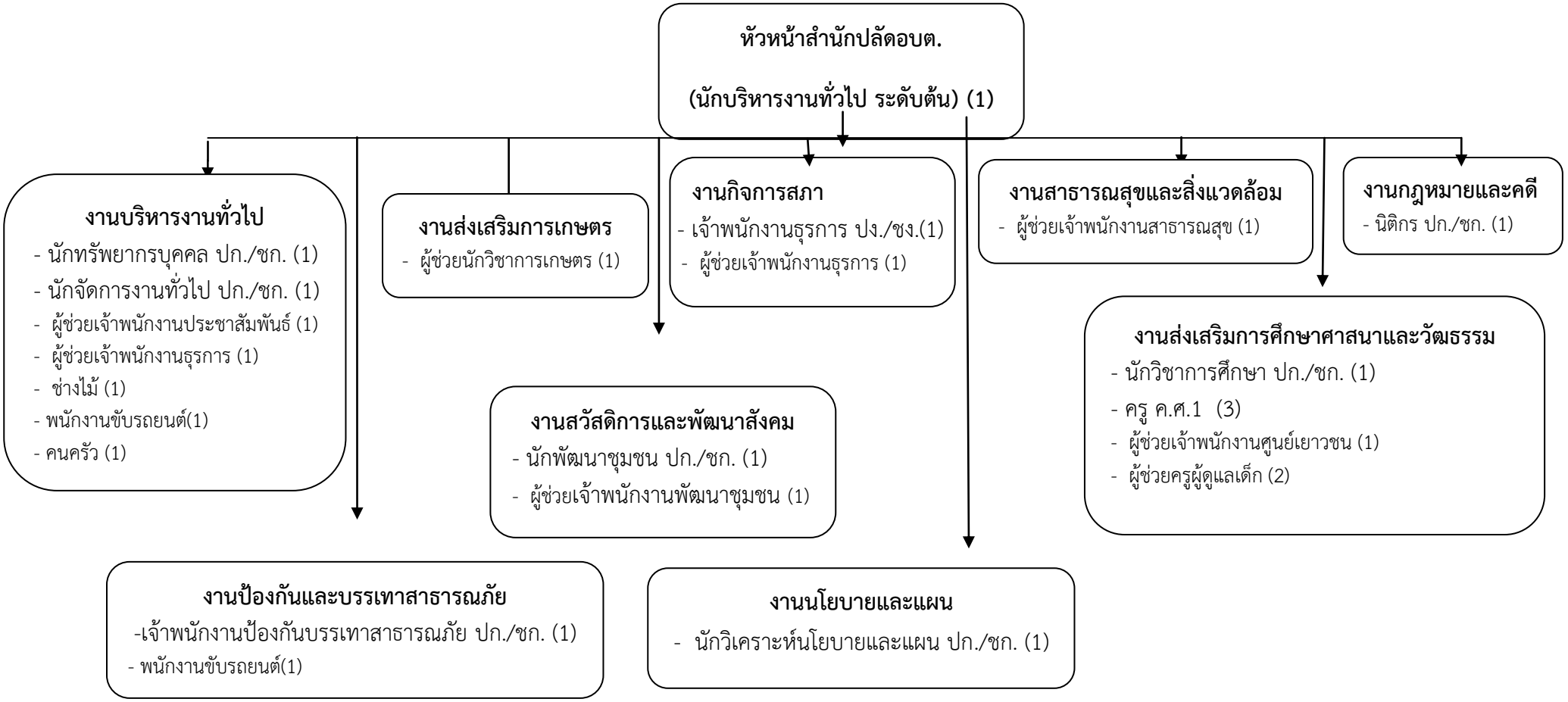
6. ตารางเอ็กเซล แทรกหน้า

78-80

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**

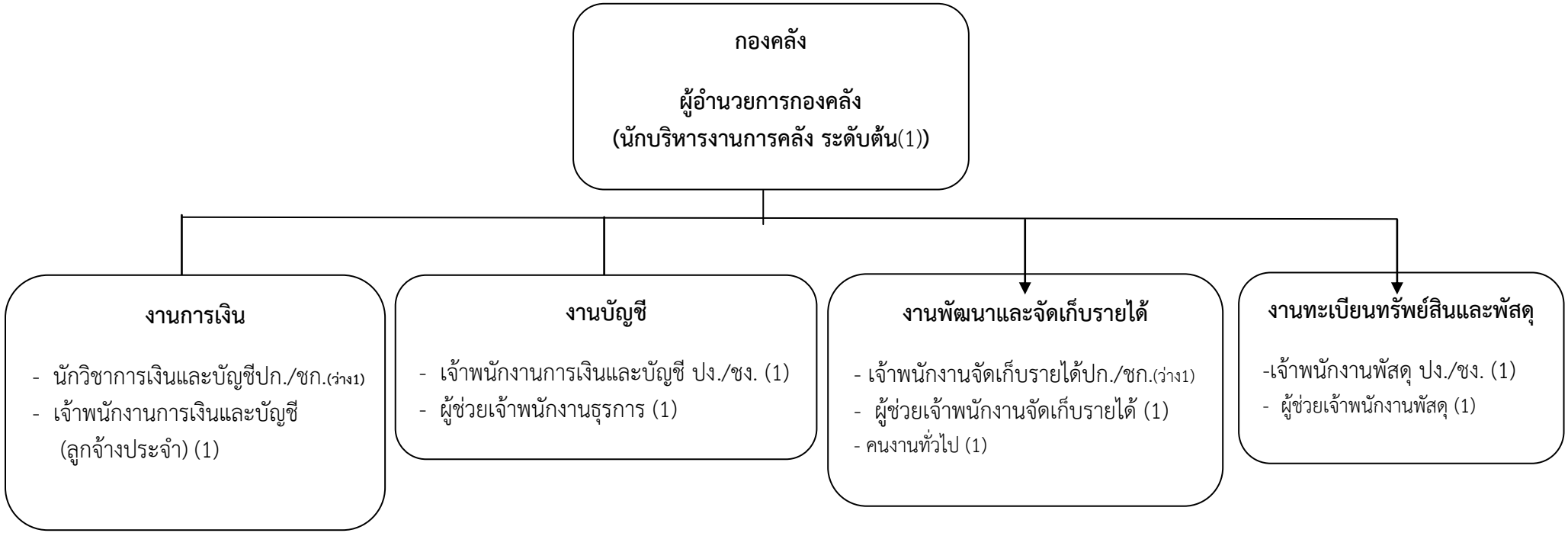


**โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด**



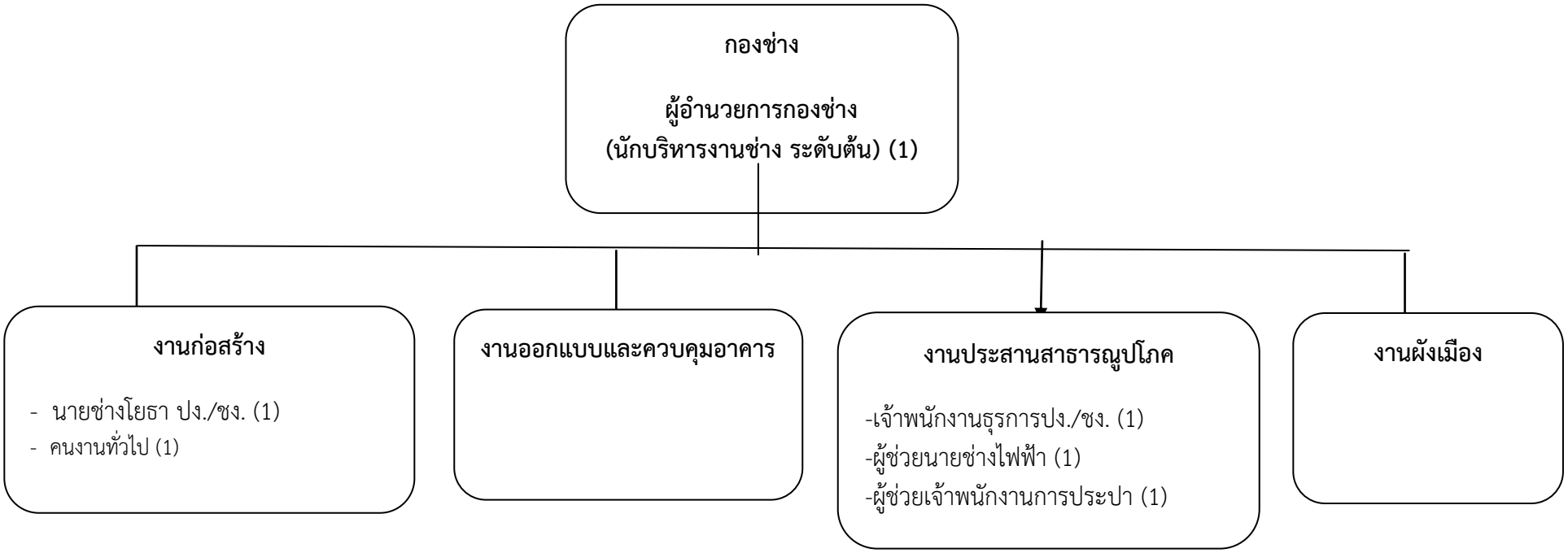

| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ครู คศ 1 | ลูกจ้างประจำ | ผู้ช่วยครูผดด. | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | 1 | 6 | - | 2 | - | 3 | - | 2 | 12 | 1 |

**โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด**




| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | - | - | 2 | - | 1 | 3 | 1 |

**โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด**




| ระดับ | อำนวยการต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | 1 | - | - | 2 | - | - | 2 | 1 |

ตาราง Excel แทรกหน้า

85-87

**12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารข องหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจป ระชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน ก ารประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวงควงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่ พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

# ภาคผนวก



**คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**

**ที่ 335/ 2563**

**เรื่อง แต่งตั้งบุคลากรลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่**

**********

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศเมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 229 ข้อ 230 ข้อ 231 ข้อ 232 และข้อ 234 ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ 10/2563 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566) องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ จึงจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ ตามบัญชี แสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2563

(นายสุวิทย์ ชินเนหันหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**

**เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ได้เสนอแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ข้อ 16 ข้อ 18 ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบกับ มาตรา 26 วรรค 7 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ .ศ. 2542 ประกอบกับมติคณะคณะกรรมการพ นักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.)ในการประชุมครั้งที่ ๗/2563 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นไปตามเงื่อนไขขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 10/2563 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ ดังต่อไปนี้

1. **<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>**

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 งาน ประกอบด้วย

**1.1 งานบริหารงานทั่วไป**

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานกิจการสภา
- งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด

**1.2 งานนโยบายและแผน**

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานงบประมาณ
- งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

- งานสารสนเทศและคอมพิวเตอร์
- งานประสานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.3 งานกฎหมายและคดี**

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานคดีและดำเนินการทางศาลปกครอง
- งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง ข้อบังคับท้องถิ่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ
- งานดำเนินการตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- งานการอำนวยการประสานงาน
- งานการป้องกัน
- งานช่วยเหลือ ฟื้นฟู
- งานกู้ภัย
- งานการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.5 งานส่งเสริมการเกษตร**

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม**

- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานลูกเสือ ยุวกาชาด
- งานการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและสันทนาการ
- งานจัดการศึกษา
- งานพลศึกษา
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล
- งานศูนย์พัฒนาเด็กอนุบาลและปฐมวัย
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.7 งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์**

- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ
- งานเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ
- งานสงเคราะห์
- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- งานศูนย์พัฒนาครอบครัว
- งานข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท
- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
- งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- งานส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี
- งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาชุมชน
- งานด้านสารบรรณ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.8 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธรณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**1.9 งานกิจการสภา**

- งานประชุมสภาและเลขานุการผู้บริหาร
- ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- งานธุรการ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**2. <u>กองคลัง</u>**

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงินและเอกสารทางการเงิน การหักภาษีเงินได้ การนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา รายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสมงานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดรองประจำเดือน ประจำรายไตรมาส ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน ประกอบด้ว

**2.1 งานการเงิน**

- งานการเงิน
- งานการเบิกจ่ายเงิน
- งานการเก็บรักษาเงิน
- งานแสดงเงินคงเหลือประจำวัน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**2.2 งานการบัญชี**

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานแสดงเงินคงเหลือประจำวัน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

- งานบันทึกข้อมูล
- งานการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร
- งานพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ

-งานภาษีอากรและค่าธรรมเนียมและค่าเช่า

-งานพัฒนาและควบคุมและเร่งรัดรายได้

- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานการพัสดุ
- งานเบิกจ่ายวัสดุและครุภัณฑ์
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**3. <u>กองช่าง</u>**

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ รายการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุงาน ควบคุมอาคาร งานการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานด้านวิศวเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนการควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 งาน ประกอบด้วย

**3.1 งานก่อสร้าง**

- งานก่อสร้าง บูรณะซ่อมแซมถนน
- งานก่อสร้าง บูรณะซ่อมแซมแหล่งกักเก็บน้ำ
- งานก่อสร้างบูรณะซ่อมแซมอาคาร สะพานและโครงการพิเศษ
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**3.3 งานประสานสาธารณูปโภค**

- งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและการจราจร
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

**3.4 งานผังเมือง**

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2564



(นายสุวิทย์ ชินเนหันหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ**

**เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 - 2566)**

.....

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต.ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 ประกอบ มาตรา 26 วรรคเจ็ด แห่งพระราช บัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ .ศ.2542 และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (ก.อบต.จังหวัดร้อยเอ็ด) ในการประชุมครั้งที่ 10/2563 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปี 2564 – 2566)

ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2563

(นายสุวิทย์ ชินเนหันหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวคำ