



ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)  
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้  
อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

ประชุม ก.อบต.ครั้งที่๘/๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล  | ๓    |
| ๒. วัตถุประสงค์  | ๔    |
| ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                          | ๔    |
| ๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                 | ๔    |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                         | ๕    |
| ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง                              | ๕    |
| ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                             | ๑๕   |
| ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน                               | ๑๖   |
| ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                   | ๑๗   |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๑๗   |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา | ๒๐   |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง   | ๒๕   |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล                               | ๒๖   |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ   | ๒๘   |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน                                    | ๔๑   |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี             | ๔๗   |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ     | ๕๖   |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น                     | ๖๓   |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น          | ๖๔   |

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการขอกำหนด/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงตำแหน่ง ดังนี้

๑. ยุบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เนื่องจากยุบเลิกกอง ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ประเภทวิชาการ ไปสำนักปลัด

ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถขยะ) ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างประเภททั่วไป (เดิมเป็นพนักงานประจำรถขยะ) ไปสำนักปลัด

๒. ยุบกองส่งเสริมการเกษตร

ปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เนื่องจากยุบเลิกกอง ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ประเภทวิชาการ ไปสำนักปลัด

๓. สำนักปลัด

ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้าง ประเภทจ้างทั่วไป 2 ตำแหน่ง คือ

๑. ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่ง คนครัว จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง คือ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือใต้ ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

| ส่วนราชการ                                     | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้<br>ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ         |
|--|----------------------------|--|------|------|----------|------|------|------------------|
|  |                            | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ               | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ                    | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน                   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                       | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ                  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ปรับอัตราตำแหน่ง |
| นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ                      | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ปรับอัตราตำแหน่ง |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                    |                            |  |      |      |          |      |      |                  |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล                        | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน                | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถส่วนกลาง)                  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง)                  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ)                    | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)(เครื่องจักรกลขนาดเบา) | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -๑   | -    | ยุบเลิก          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                       |                            |  |      |      |          |      |      |                  |
| การโรง   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -๑   | -    | ยุบเลิก          |
| คนครัว   | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -๑   | -    | ยุบเลิก          |
| พนักงานประจำรถขยะ                              | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                  |
| <b>กองคลัง</b>                                 |                            |  |      |      |          |      |      |                  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง                             |                            |  |      |      |          |      |      |                  |
| (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)                 |                            |  |      |      |          |      |      |                  |

แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

| ส่วนราชการ   | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้<br>ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ชำหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ        |
|--|--------------------------------|--|------|------|----------|------|------|-----------------|
|  |                                | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                 |
| หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน                                  | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน                          | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| <b>ลูกจ้างประจำ</b>  |                                |  |      |      |          |      |      |                 |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี                                   | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| <b>กองช่าง</b>   |                                |  |      |      |          |      |      |                 |
| ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)            | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| นายช่างโยธา (ปง/ชง)  | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | ขอใช้บัญชี กสค. |
| นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)   | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | รอรับโอน        |
| เจ้าพนักงานจตุการ ปฏิบัติงาน                                 | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>                         |                                |  |      |      |          |      |      |                 |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา<br>(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)       | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| ครู ค.ศ.๒  | ๓                              | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -    | -    | (เงินอุดหนุน)   |
| ครู ค.ศ.๑  | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | (เงินอุดหนุน)   |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</b>                    |                                |  |      |      |          |      |      |                 |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก  | ๓                              | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -    | -    | (งบท้องถิ่น)    |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                                       | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    |                 |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก  | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -๑   | -    | ยุบเลิก         |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)   | ๑                              | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -    | -    | (เงินอุดหนุน)   |

แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เหาะ ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

| ส่วนราชการ  | กรอบ<br>อัตรากำลัง<br>เดิม | อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้<br>ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม/ลด |       |      | หมายเหตุ     |
|---|----------------------------|--|------|------|----------|-------|------|--------------|
|   |                            | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕  | ๒๕๖๖ |              |
| พนักงานจ้างทั่วไป<br>ผู้ดูแลเด็ก                                      | ๓                          | ๓  | ๓    | ๓    | -        | -     | -    | (งบท้องถิ่น) |
| กองสวัสดิการสังคม   |                            |  |      |      |          |       |      |              |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -     | -    |              |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)<br>กำหนดใหม่                          | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | +๑    | -    | กำหนดใหม่    |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  |                            |  |      |      |          |       |      |              |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -๑    | -    | ยุบเลิก      |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | ๑                          | ๑  | ๑    | ๑    | -        | -     | -    |              |
| รวมทั้งสิ้น   | ๔๑                         | ๓๙   | ๓๙   | ๔๑   | -        | +๑/-๕ | -    |              |

เอกสารรายงานขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

สภาพทั่วไป

ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเหนือใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

| รายการ                    | ข้อมูล   | หมายเหตุ |
|---------------------------|--|----------|
| ๑.จำนวนพื้นที่            | ประมาณ ๒๘,๘๗๕ ไร่<br>หรือประมาณ ๔๖.๒ ตารางกิโลเมตร |          |
| ๒.จำนวนประชากร(ทั้งสิ้น)  |  |          |
| ๒.๑ ชาย                   | ๓,๑๔๔ คน   |          |
| ๒.๒ หญิง                  | ๓,๑๑๔ คน   |          |
|                           | รวม ๖,๒๕๘ คน                                       |          |
| ๓.จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. | ๑๙ หมู่บ้าน  |          |
| ๔.ข้อมูลอื่นๆ(ถ้ามี)      |  |          |

## ๖. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เดิมเป็นขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศฯ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด



๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามหนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประชาสัมพันธ์โครงการอบรมสัมมนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ (วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ) และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้แจ้งแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ส่งภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๕

ที่จังหวัดมหาสารคามได้จัดโครงการอบรมสัมมนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ (วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ) และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้แจ้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กองราชการจะต้องเปิดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ๑ ตำแหน่ง และตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และให้ส่งภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๕ ข้อ ๒

ทั้งนี้ภาวะค่าใช้จ่ายต้องไม่เกินร้อยละ ๓๕ ตามมาตรา ๓๕ และหากค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๓๕ ให้ยุบกอง นั้น

(หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประชาสัมพันธ์โครงการอบรมสัมมนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ (วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕) และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ )

๑.๔ เนื่องจากภาวะค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ประจำปี ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งไว้ในข้อบัญญัติ ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่จังหวัดได้แจ้ง องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงยุบส่วนราชการ ๒ กอง คือ (๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ (๒) กองส่งเสริมการเกษตร ซึ่งยุบไปรวมไว้กับสำนักงาน ปลัดและได้แก้ไขเลขที่ตำแหน่งข้าราชการตามส่วนราชการสังกัด

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่

ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ดังนี้

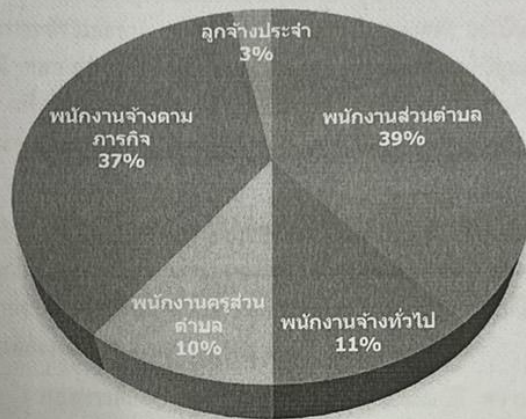
- **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

### อบต.แห่ใต้



■ พนักงานส่วนตำบล ■ พนักงานจ้างทั่วไป ■ พนักงานครูส่วนตำบล ■ พนักงานจ้างตามภารกิจ ■ ลูกจ้างประจำ

#### (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ

วางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวกทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

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

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-( ยุบ)กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไปอยู่ในสำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ใช้คุณวุฒิการศึกษาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

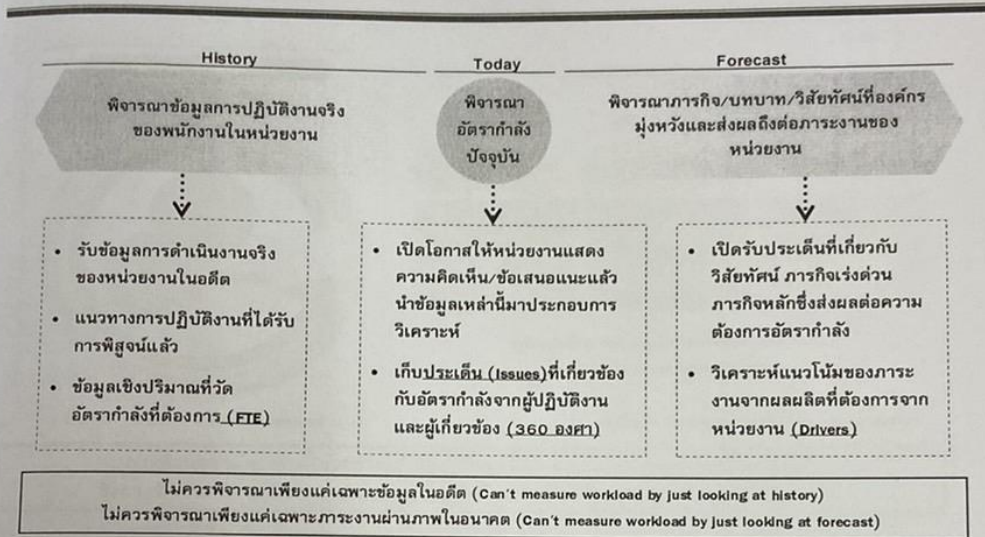
-หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการตรวจสอบภายใน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

-(ยุบ) กองส่งเสริมการเกษตร คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองส่งเสริมการเกษตร ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องงานวิชาการเกษตร ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

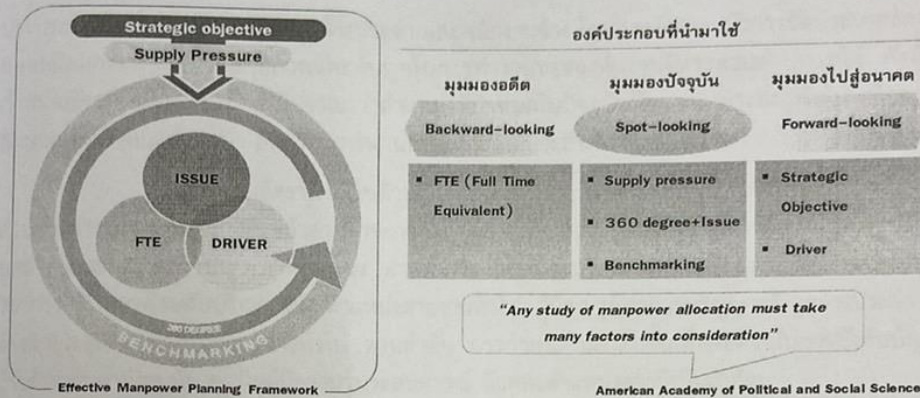
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง





จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่าเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ 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 ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร

ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กรณีศึกษาที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ได้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ได้) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ได้ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

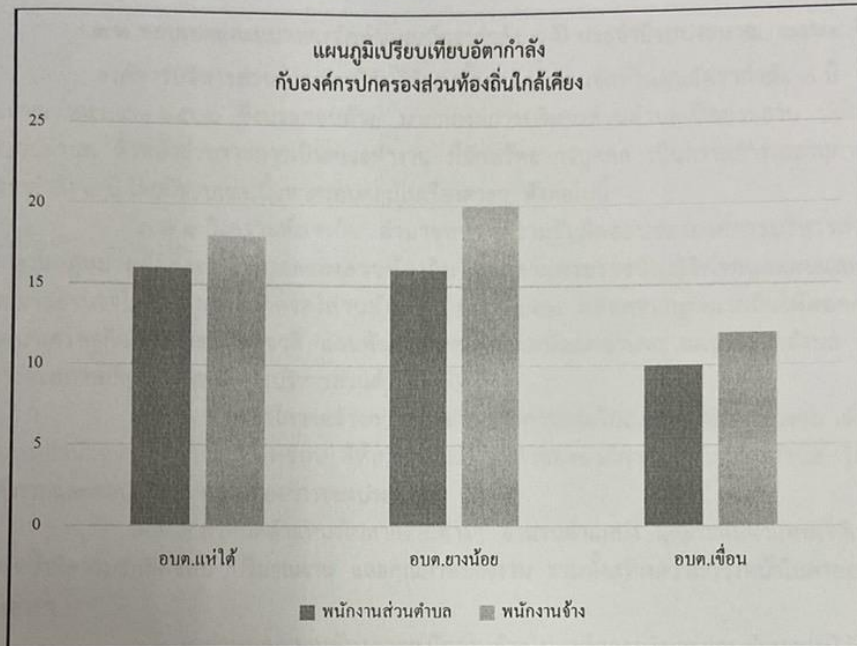
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ได้ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ได้ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่ จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ คาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลแห่ได้ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลแห่ได้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ได้ และ

หัวหน้าส่วนราชการ เดิมมีทั้งหมด ๗ ส่วนราชการการ ในรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ยุบ ๒ กอง คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ กองส่งเสริมการเกษตร คงเหลือส่วนราชการอยู่ ๕ ส่วนราชการ คือ

- (๑) สำนักงานปลัด
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๕) กองสวัสดิการสังคม
- และหน่วยตรวจสอบภายใน
- การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลแห่ใต้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และให้เป็นไปตามแนวทางจังหวัดแจ้ง

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชนภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้ขอใช้บัญชีการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผน



กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

**๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลแห่ใต้

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังใน แต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ และ ส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

| ปัญหา  | สภาพปัญหา  | พื้นที่เป้าหมาย            | แนวโน้มในอนาคต  |
|--|--|----------------------------|---|
| ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค                          | ๑. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ | ทุกหมู่บ้าน                | การพัฒนาเส้นทางเพื่อการคมนาคมมีความสะดวกเพราะองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด |
|  | ๒. แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้งไม่เพียงพอ                                   | ทุกหมู่บ้าน                | สร้าง/จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในฤดูแล้งอย่างถาวรไม่ให้เกิดปัญหาอีก   |
|  | ๓. ระบบระบายน้ำท่วมขังช่วงฤดูฝน ถนนถูกน้ำกัดเซาะขาดไม่สามารถสัญจรได้                                   | เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน/ตำบล | ก่อสร้างเส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานและวางท่อระบายน้ำในเส้นทางที่น้ำไหลผ่าน   |
|  | ๔. ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่เสี่ยงอันตรายในเวลากลางคืน                      | ทุกหมู่บ้าน                | ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะในจุดเสี่ยงให้ทั่วถึง   |
| ๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน | ๑. ประชาชนมีภาระหนี้สินเนื่องจากขาดการวางแผนประกอบอาชีพที่ดี   | ทุกหมู่บ้าน                | ความเจริญทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนที่ดีทำให้อยู่รอดในสังคมได้   |
|  | ๒. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำนา ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน                     | ทุกหมู่บ้าน                | สภาพอากาศเปลี่ยนแปลงการพึ่งพาการเกษตรกรรมตามฤดูกาลอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง                           |
|  | ๓. การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจพอเพียง                    | ทุกหมู่บ้าน                | ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต                            |
|  | ๔. สถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาหรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก                          | ฝายเปรม                    | โบราณสถานควรได้รับการปรับปรุงให้เป็นที่รู้จักและส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว   |

| ปัญหา  | สภาพปัญหา   | พื้นที่เป้าหมาย                         | แนวโน้มในอนาคต   |
|--|---|---|--|
| ๓. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                           | ๑. การปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการเกษตร  | ทุกหมู่บ้าน                             | ให้การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำมีมากขึ้น  |
|  | ๒. การกำจัดและลดปริมาณขยะในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม                        | ทุกหมู่บ้าน                             | การจัดการขยะอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ   |
| ๔. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และนันทนาการ ประเพณีและวัฒนธรรม | ๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับพัฒนาการในวัยนี้ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, โรงเรียนอนุบาล อบต. | การศึกษาทุกระดับต้องมีอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับพัฒนาการของวัย                |
|  | ๒. การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมให้เกิดความสามัคคี   | ทุกหมู่บ้าน                             | ความสามัคคีในหมู่บ้านมีความสำคัญ การร่วมกิจกรรมงานประเพณีจะช่วยให้ พร้อมทั้งอนุรักษ์ให้คงไว้     |
|  | ๓. ประชาชนไม่ได้รับการศึกษาตามอัธยาศัยอย่างทั่วถึง  | ทุกหมู่บ้าน                             | ประชาชนต้องได้รับการส่งเสริมการศึกษาในทุกเรื่องที่ต้องการการศึกษา                                |
| ๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย                 | ๑. ภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิต และทรัพย์สิน                            | ทุกหมู่บ้าน                             | การเตรียมความพร้อมจะช่วยลดความสูญเสียได้ในระดับหนึ่งและสามารถป้องกันภัยจากธรรมชาติได้ทันทั่วทั้ง |
|  | ๒. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง                                       | ทุกหมู่บ้าน                             | ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง                         |
|  | ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคม   | ทุกหมู่บ้าน                             | ยาเสพติดจะต้องมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติด                               |
|  | ๔. เกิดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลวันหยุดติดต่อกันหลายวัน  | ทุกหมู่บ้าน                             | สถิติการเกิดอุบัติเหตุจะลดลง   |
|  | ๕. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่  | ทุกหมู่บ้าน                             | ในช่วงฤดูฝนของทุกปีมีการระบาดของโรคไข้เลือดออกซึ่งในพื้นที่ได้                                   |

|                                      |   |                   |  |
|--------------------------------------|---|-------------------|--|
|                                      |   |                   | เฝ้าระวังและป้องกันช่วยกันกำจัดพาหะของโรค คือ ยุงลาย                               |
| ๖. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี | ๑. การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้        | บุคลากรในหน่วยงาน | ความพึงพอใจต่อการบริการของประชาชน  |
|                                      | ๒. ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย   | อบต.แห่ใต้        | ๑. วัสดุ/อุปกรณ์/เทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัยต่อการบริการ<br>๒. ระบบอินเทอร์เน็ตเร็ว แรง |
|                                      | ๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบการทำงาน เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน | ทุกหมู่บ้าน       | ฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชน สร้างความเข้าใจระหว่างผู้รับบริการและหน่วยงาน          |

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแห่ใต้ คือ “**เป็นองค์กรที่ให้บริการเป็นเลิศ ยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการมุ่งพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน**” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแห่ใต้เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนารองตำบลแห่ใต้ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน

๑.๑ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๑.๒ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ เนื่องจากต้องผ่านพ่อค้าคนกลาง

---

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬา และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๒.๑ การศึกษา สื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๒.๒ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ถูกสังคมสมัยใหม่ค่อยๆเปลี่ยนแปลงไปและไม่ค่อยมีผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

๓.๑ การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

๓.๒ เกิดสาธารณภัยขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดการทรัพยากรน้ำ**

๔.๑ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น

๔.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๔.๓ รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้มีน้ำขังเป็นบางจุด

๔.๔ แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้ง และน้ำประปรสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่ได้มาตรฐาน

ไม่ได้มาตรฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ อนามัย และการป้องกันโรค**

๕.๑ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันควร

๕.๒ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตัวเอง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

๖.๑ ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน

๖.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้**

- ๗.๑ ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
- ๗.๒ ระบบการทำงานยังไม่ต่อเนื่อง ขาดทีมประสานงานที่แข็งแกร่ง
- ๗.๓ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ระบบฐานข้อมูลด้านต่างๆ ไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- ๗.๕ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
- ๗.๖ ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๗ การแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากหลายๆภาคส่วน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ที่มา : แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ไร่  
การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
  - (๔) การสาธารณสุขการ
  - (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
  - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
  - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
  - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
  - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา

- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ

แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ของท้องถิ่น
- (๑) การจัดการศึกษา
  - (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
  - (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
  - (๔) การจัดทำมีพิพิธภัณฑและหอจดหมายเหตุ
  - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จะดำเนินการ มีดังนี้**

**๖.๑ ภารกิจหลัก**

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**๖.๒ การกิจรอง**

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเดิมเป็น ๗ ส่วน ปัจจุบันยุบ ๒ ส่วน คงเหลือ ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง (ยุบกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม (ยุบกองส่งเสริมการเกษตร) และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา ซึ่งตามสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ปริมาณงาน สถานะทางการคลัง และอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลแห่ใต้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ โดยให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

**๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๑ O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (ระดับตัวบุคลากร)

|  |  |
|--|--|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol> | <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>  |
| <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>   | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol> |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (ระดับองค์กร)

|  |   |
|--|---|
| <p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol> | <p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>  |
| <p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>   | <p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมีกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และการกิจ</li> </ol> |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล(ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ ตำแหน่ง และมีตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานส่วนท้องถิ่น ระดับต้น) ๑ อัตรา เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วน

ราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

### ๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๘ อัตรา

### ๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

### ๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง - อัตรา

### ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู ๔ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

### ๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ) จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง อำนวยการ ระดับต้น ) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

| ส่วนราชการ   | งาน                                 | จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี) |          |          |          |
|--------------|-------------------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|
|              |                                     | พนักงาน                  | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| สำนักงานปลัด | บริหารงานทั่วไป                     | ๑๐                       | -        | ๕        | ๓        |
|              | งานกฎหมายและคดี                     | -                        | -        | -        | -        |
|              | งานวิเคราะห์นโยบายและแผน            | ๑                        | -        | -        | -        |
|              | งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย        | ๑                        | -        | -        | -        |
|              | งานการเจ้าหน้าที่                   | ๑                        | -        | -        | -        |
|              | งานกิจการสภา                        | -                        | -        | -        | -        |
|              | งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม             | -                        | -        | -        | -        |
|              | งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข       | ๑                        | -        | -        | -        |
|              | งานควบคุมโรค                        | -                        | -        | -        | -        |
|              | งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม | -                        | -        | -        | -        |
|              | งานส่งเสริมการเกษตร                 | ๑                        | -        | -        | -        |
|              | งานส่งเสริมการประมง                 | -                        | -        | -        | -        |
|              | งานส่งเสริมปศุสัตว์                 | -                        | -        | -        | -        |

| ส่วนราชการ                          | งาน                                  | จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี) |          |          |          |
|-------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|----------|----------|----------|
|                                     |                                      | พนักงาน                  | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| กองคลัง                             | งานการเงิน                           | ๑                        | ๑        | -        | -        |
|                                     | งานบัญชี                             | ๑                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้             | ๑                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ          | ๑                        | -        | -        | -        |
| กองช่าง                             | งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน | ๑                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร     | ๑                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานประสานสาธารณูปโภค และผังเมือง     | ๑                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานผังเมือง                          | -                        | -        | -        | -        |
| กองการศึกษา<br>ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา                    | ๑                        | -        | ๖        | ๑        |
|                                     | งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี          | -                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานกิจการโรงเรียน                    | ๔                        | -        | ๕        | ๑        |
|                                     | งานกีฬาและวัฒนธรรม                   | -                        | -        | -        | -        |
| กองสวัสดิการ<br>สังคม               | งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน            | ๒                        | -        | ๑        | -        |
|                                     | งานสังคมสงเคราะห์                    | -                        | -        | -        | -        |
|                                     | งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี         | -                        | -        | -        | -        |

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การกีฬา และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ  
น้ำ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านสุขภาพ อนามัย และการป้องกันโรค

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
 ๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้

| ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์  | ตำแหน่งพนักงาน<br>ที่กำหนดรองรับ  |
|---|--|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑<br>งานเศรษฐกิจและการ<br>แก้ไขปัญหาความยากจน                               | - เน้นการยกระดับความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชน ส่งเสริมด้านอาชีพให้ประชาชนมีรายได้ เป็นต้น  | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองสวัสดิการ<br>- ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน<br>- ผอ.กองการศึกษา / นวช. กศ.<br>- ครู/ผ.ช.ครู ผดต./ ผดต.<br>- พนักงานกองการศึกษาฯ                     |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒<br>งานการศึกษา สังคม<br>ศาสนา วัฒนธรรม<br>มีปัญหาท้องถิ่น และ<br>การศึกษา | - ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของเด็ก เยาวชน ส่งเสริมและบำรุงศาสนา ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา เป็นต้น  | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองการศึกษา<br>- ผ.ช.นักวิชาการศึกษา<br>- ครู/ครูผู้ช่วย / ผ.ช.ครู ผดต<br>- พนักงานกองการศึกษา  |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓<br>งานการจัดระเบียบชุมชน<br>สังคม และการรักษาความ<br>สงบเรียบร้อย         | - เน้นความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันปัญหาเสพติด เป็นต้น  | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองการสวัสดิการสังคม<br>- เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา<br>สาธารณภัย<br>- ผ.ช.นวก.พัฒนาชุมชน<br>- ผ.ช.จพง.ธุรการ (สน.ป)<br>กองสวัสดิการสังคม |
| ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์  | ตำแหน่งพนักงาน<br>ที่กำหนดรองรับ  |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔<br>การพัฒนาโครงสร้าง<br>พื้นฐาน และการจัดการ<br>ทรัพยากรน้ำ               | - เน้นการสร้างความต้องการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น ได้แก่การสร้างถนน การระบายน้ำ การไฟฟ้า การผังเมือง เป็นต้น และพัฒนาด้านการขาดแคลนน้ำบริโภครวมทั้งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ประปา ขุดสระน้ำ บ่อบาดาล เป็นต้น | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองช่าง<br>- นักวิเคราะห์นโยบายฯ<br>- ผ.ช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)  |



| ประเด็นยุทธศาสตร์   | เป้าประสงค์   | ตำแหน่งพนักงาน<br>ที่กำหนดรองรับ  |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕<br>ด้านการพัฒนาสุขภาพ<br>อนามัย และการป้องกันโรค                        | - ส่งเสริมพัฒนาปัญหาเกี่ยวกับอนามัยของประชาชน การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เป็นต้น  | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองสวัสดิการสังคม<br>- เจ้าหน้าที่ป้องกันฯ  |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖<br>ด้านการท่องเที่ยว<br>การจัดการ<br>ทรัพยากรธรรมชาติและ<br>สิ่งแวดล้อม | - ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คุ้มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์  | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองช่าง<br>- หัวหน้าสำนักปลัด<br>- นายช่างโยธา<br>- จพง.ธุรการ กองช่าง<br>- นายช่างโยธา   |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๗<br>ด้านการเมือง การบริหาร<br>จัดการ และการพัฒนา<br>คุณภาพการปฏิบัติงาน  | - ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง การบริหารสาธารณะ เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมาติดต่อราชการ การบริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์แบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การสรรหาบุคลากรเพิ่ม การจัดหารหัส - ครุภัณฑ์ เป็นต้น | - ปลัด อบต.<br>- หัวหน้าสำนักปลัด<br>- นักจัดการงานทั่วไป<br>- นักทรัพยากรบุคคล<br>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>- เจ้าหน้าที่ป้องกัน<br>- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (สป.) |
|   | - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด   | - ปลัด อบต.<br>- หัวหน้าสำนักปลัด<br>- นักทรัพยากรบุคคล   |
|   | - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้  | - ปลัด อบต.<br>- ผอ.กองคลัง<br>- หัวหน้าฝ่ายบัญชี<br>- จพง.พัสดุ<br>- จพง.การเงิน<br>- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้  |
|   | - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล   | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ   |

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

| ส่วนราชการ(๑)                            | กรอบอัตรากำลังเดิม (๒) | กรอบอัตรากำลังใหม่(๓)<br>ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะ ๓ ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม / ลด (๔) |      |      | หมายเหตุ         |
|--|------------------------|--|------|------|--------------------------------|------|------|------------------|
|  |                        | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔                           | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                  |
| บริหารงาน อบต. ระดับกลาง                 | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    | กสด.สรรหาให้     |
| บริหารงาน อบต.รองปลัดอบต. ระดับต้น       | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    | กสด.สรรหาให้     |
| <b>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</b>            |                        |  |      |      |                                |      |      |                  |
| บริหารงานทั่วไป ระดับต้น                 | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| จัดการงานทั่วไป ระดับ ชำนาญการ           | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| ทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ              | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| วิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ         | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| พนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ชำนาญงาน        | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| พนักงานธุรการระดับปฏิบัติงาน             | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| ช่างการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ        | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    | ปรับเกี่ยตำแหน่ง |
| ช่างการเกษตร ระดับปฏิบัติงาน             | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    | ปรับเกี่ยตำแหน่ง |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>              |                        |  |      |      |                                |      |      |                  |
| นักทรัพยากรบุคคล                         | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                 | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| งานขับรถยนต์(รถส่วนกลาง)                 | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| งานขับรถยนต์(รถกู้ชีพกู้ภัย)             | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| งานขับรถยนต์(รถดับเพลิง)                 | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| งานขับรถยนต์(รถขยะ)                      | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -๑   | -    | ยุบเลิก          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>                 |                        |  |      |      |                                |      |      |                  |
| ครัว                                     | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -๑   | -    | ยุบเลิก          |
| โรง                                      | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -๑   | -    | ยุบเลิก          |
| งานประจำรถขยะ                            | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    |                                |      |      |                  |
| <b>กองคลัง (๑๔)</b>                      |                        |  |      |      |                                |      |      |                  |
| บริหารงานคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)       | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |
| บริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินฯ) | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    | ว่าง ๒ พ.ค.๖๕    |
| พนักงานการเงินและบัญชีระดับปฏิบัติงาน    | ๑                      | ๑  | ๑    | ๑    | -                              | -    | -    |                  |



| ที่ | คำทวง   | คำทวง      | คำทวง            | คำทวง | จำนวน (คน) | เงินเคดิต(1) | เงินประจำคน(4C) | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | 2564(3) | 2564(3) | 2564(4) | 2564(5) | 2564(6) | 2564(7) | รวม(13 ณ 6.63) ฤกษ์ |
|-----|---|------------|------------------|-------|------------|--------------|-----------------|------|------|------|------|------|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------|
| 16  | คนงานประจำขณะ นายใหญ่ ดอนทด้อม                          |            |                  |       | 0          | 112,800      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 4560    | 0       | 4800    | 138,000 | 142,560 | 147,360 | รวม(13 ณ 6.63) ฤกษ์ |
| 17  | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารระดับสูง)                   | คัน        | 42-3-04-2102-001 |       | 1          | 475,560      | 42,000          | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 15,240  | 13,200  | 15,720  | 455,520 | 470,760 | 486,480 | 39,610              |
| 18  | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารระดับสูง)          | คัน        | 42-3-04-2102-002 |       | 1          | 395,600      | 18,000          | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 27,240  | 13,320  | 28,320  | 389,400 | 416,640 | 444,960 | 713 2-พ.ร.บ.-65     |
| 19  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวนิตา ลิมสิน            | ปฏิบัติงาน | 42-3-04-4201-001 |       | 1          | 138,120      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 5,400   | 9,720   | 6,120   | 307,620 | 313,020 | 319,140 | 11,510              |
| 20  | เจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ นางสาวศุภิตา งามเกียรติ          | ปฏิบัติงาน | 42-3-04-4204-001 |       | 1          | 158,760      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 6,360   | 6,120   | 6,600   | 149,640 | 156,000 | 162,600 | 13,230              |
| 21  | เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาววรรณดี งามแดง                    | ปฏิบัติงาน | 42-3-04-4203-001 |       | 1          | 158,760      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 6,360   | 6,120   | 6,600   | 149,640 | 156,000 | 162,600 | 13,230              |
| 22  | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นายอติสาร นรพทา              | ปฏิบัติงาน | 42-3-05-2103-001 |       | 1          | 284,320      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 8,880   | 8,640   | 9,600   | 271,200 | 280,080 | 289,680 | 21,710              |
| 23  | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารระดับสูง) นายสุชัย โพธิ์ชัย | คัน        | 42-3-05-2103-001 |       | 1          | 396,000      | 42,000          | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 13,320  | 13,080  | 13,080  | 429,240 | 442,560 | 455,640 | 33,000              |
| 24  | นายสุชัย โพธิ์ชัย                                       | ปฏิบัติงาน | 42-3-05-4701-001 |       | 1          | 297,900      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 9,720   | 10,920  | 9,720   | 304,360 | 334,080 | 343,800 | 713 ๖๓ ไร่ ๖๓ ไร่   |
| 25  | เจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพรวิณี แสงโรยขาว                | ปฏิบัติงาน | 42-3-05-4101-001 |       | 1          | 218,280      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 7,200   | 7,320   | 7,440   | 210,840 | 218,040 | 225,480 | 18,190              |
| 26  | นายช่างไฟฟ้า  | ปฏิบัติงาน | 42-3-05-4706-001 |       | 1          | 297,900      | 0               | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 6,600   | 6,600   | 9,720   | 171,720 | 181,440 | 191,160 | 713 ๖๓ ไร่          |

| ที่ | คำนำส่ง                | คำนำส่ง<br>ชื่อ - สกุล(ผู้ร้อง/คำนำส่ง) | คำนำส่ง          | วันที่หมด | จำนวน (คน) | เงินเดือน(1) | เงินประจำตำแหน่ง(2) | เงินช่วยเหลือ |      |      |      |      | เงินต้น(3) |         | (4)     |         | หมายเหตุ      |
|-----|------------------------|---|------------------|-----------|------------|--------------|---------------------|---------------|------|------|------|------|------------|---------|---------|---------|---------------|
|     |                        |   |                  |           |            |              |                     | 2564          | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566       | 2564(4) | 2565(5) | 2566(6) |               |
| 27  | กองการศึกษา            | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | 42-3-08-2107-001 | ค.ศ. 1    | 1          | 438,000      | 42,000              | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 13,120     | 13,120  | 395,880 | 409,200 | 31,000        |
| 28  | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | นางพัชรี สุมาวุฒิ                       | -                | ค.ศ. 1    | 1          | 276,360      | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 10,560     | 11,160  | 273,600 | 296,280 | 21,010        |
| 29  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | 42-3-08-22-15094 | ค.ศ. 2    | 1          | 1            | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    |            |         |         |         | (เงินอุดหนุน) |
| 30  | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ   | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | 42-3-08-22-15095 | ค.ศ. 2    | 1          | 1            | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    |            |         |         |         | (เงินอุดหนุน) |
| 31  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | -                | ค.ศ. 1    | 1          | 1            | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    |            |         |         |         | (เงินอุดหนุน) |
| 32  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | 42-3-08-22-15096 | ค.ศ. 1    | 1          | 1            | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    |            |         |         |         | (เงินอุดหนุน) |
| 33  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | 42-3-08-22-15097 | ค.ศ. 2    | 1          | 210,720      | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 8,160      | 8,520   | 210,720 | 228,000 | (เงินอุดหนุน) |
| 34  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | -                | ค.ศ. 1    | 1          | 202,560      | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 7,800      | 8,160   | 202,560 | 219,240 | (เงินอุดหนุน) |
| 35  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | -                | ค.ศ. 1    | 1          | 202,560      | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 7,800      | 8,160   | 202,560 | 219,240 | (เงินอุดหนุน) |
| 36  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | -                | ค.ศ. 1    | 1          | 180,000      | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 7,200      | 7,500   | 187,200 | 202,500 | (เงินอุดหนุน) |
| 37  | ครูผู้สอน              | นางสาวกัญญา วัฒนศิริ                    | -                | ค.ศ. 1    | 1          | 108,000      | 0                   | 1             | 1    | 1    | 1    | 1    | 0          | 0       | 108,000 | 108,000 | (เงินอุดหนุน) |

**องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม**

| ที่   | ชื่อสถานที่<br>ตำแหน่ง<br>ชื่อ - สกุล(ผู้ร้อง/ตำแหน่ง)                              | ระดับ<br>ตำแหน่ง | เลขที่<br>ตำแหน่ง | จำนวน<br>ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน |              | ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า |      | อัตรากำลัง<br>เพิ่ม/ลด | ภาระค่าใช้จ่าย<br>ที่เพิ่มขึ้น (3) |         | ค่าใช้จ่าย<br>(4) |            | หมายเหตุ   |            |            |
|---|---|------------------|-------------------|------------------|------------------------|--------------|--------------------------------|------|------------------------|------------------------------------|---------|-------------------|------------|------------|------------|------------|
|   |   |                  |                   |                  | จำนวน(คน)              | เงินเดือน(1) | เงินประจำตำแหน่ง(2)            | 2564 |                        | 2565                               | 2566    | 2567              | 2568(1)    |            | 2568(2)    | 2568(3)    |
| 38  | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม<br>(ไม่กรำกรงานสวัสดิการสังคม)<br>นางสาวมะลิ แสงจันทร์ | คณ.              | 42-3-11-2501-001  | 1                | 1                      | 382,560      | 42,000                         | 1    | 1                      | -                                  | 13,320  | 13,440            | 369,480    | 382,920    | 396,240    | 31,880     |
| 24  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ประเภททั่วไป)<br>กัญญาใหม่                                    | ป.จ.ร.           | 42-3-11-4801-001  | 1                | -                      | 297,900      | 0                              | 1    | 1                      | -                                  | 10,920  | 9,720             | 324,360    | 334,080    | 343,800    | กั๊กทดใหม่ |
| 40  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ<br>นางสาวสุจิตรา นามวิวงศ์                                 | -                | -                 | 1                | 1                      | 140,160      | 0                              | 1    | 1                      | -                                  | 5,400   | 5,640             | 140,160    | 145,800    | 151,680    | 11,680     |
| 41  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ประเภทวิชาการ)<br>.....                                     | ป.ก.ร.           | 42-3-12-3205-001  | 1                | 1                      | 0            | -                              | 1    | 1                      | -                                  | 7,200   | 7,200             | 187,200    | 194,400    | 201,960    | 7,160      |
| (4)   | รวม   |                  |                   | 41               | 34                     | 9,476,460    | 438,000                        | 43   | 43                     | -                                  | 687,240 | 390,720           | 10,345,500 | 10,334,700 | 10,730,850 |            |
| (5)   | ประมาณการประโยชน์ทดแทนส่วนอื่น 15%  |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   | 1,551,825  | 1,550,205  | 1,609,628  |            |
| (6)   | รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น  |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   | 355,320    | 367,320    | 379,320    |            |
| (7)   | คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี  |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   | 37         | 39         | 38         |            |
| หมายเหตุ กรณีไม่หักเงินเบี้ยหวัด/หักเงินอุดหนุน               |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ 2564 ตั้งไว้ = 41,000,000 บาท |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| หมายเหตุ 2  |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| กรณีหักเงินอุดหนุนและหักเงินเบี้ยหวัด/หักเงินอุดหนุน 4 ออก    |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ตั้งไว้ = 41,000,000              |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =                                 |   |                  |                   |                  |                        |              |                                |      |                        |                                    |         |                   |            |            |            |            |

(40,000,000 x 5%) = 2,000,000 - (20,000,000 - 40,000,000) = 42,000,000

(ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยหวัด ปีงบประมาณ 2564) กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยหวัด เป็นจำนวน 9,320,000 บาท

(หักเงินอุดหนุนและเบี้ยหวัด)

(41,000,000 - 9,320,000) = 31,740,000

(40,000,000 - 9,320,000) = 30,680,000

(40,000,000 - 9,320,000) = 30,680,000

(40,000,000 x 5% = 2,000,000) (40,000,000 - 2,000,000) = 38,000,000 - 32,465,000 = 5,535,000

ผู้จัดทำ  
(นางแสงเดือน ลำเพย)  
นักทรัพยากรบุคคล

ส.อ.  
ตรวจถูกต้อง  
(บัณฑิต ปักถนนัน)  
หัวหน้าสำนักงานจัด

5

ตรวจถูกต้อง  
( นางคนึง ภูมิดี )  
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้

ตรวจถูกต้อง  
( นางสาวสายหยุด สิหาบัว )  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้

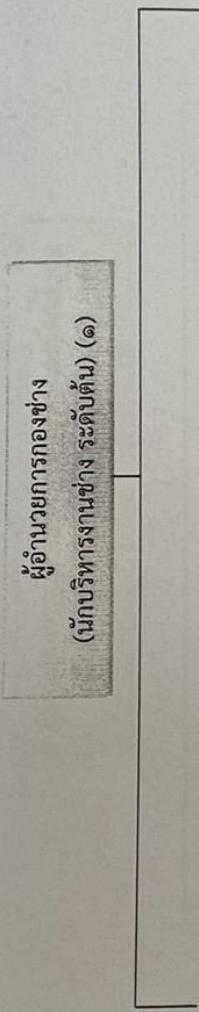








โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ (๐๕)



แบบแผนและก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง/ชง. (๑) -ว่าง-

งานสาธารณูปโภค

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง. (๑) -ว่าง-

| ประเภท<br>ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |         | ทั่วไป |         | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|-----------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
|                 | สูง              | กลาง | ต้น | ชช.     | ขพ. | ปก./ชก. | อธ.    | ปง./ชง. |              |                      |                   |     |
| อัตราทั้งหมด    | ๐                | ๐    | ๑   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๓       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๔   |
| มีคนครอง        | ๐                | ๐    | ๑   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๑       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๒   |
| อัตราว่าง       | ๐                | ๐    | ๐   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๒       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๒   |



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (กำหนดตำแหน่งใหม่) (...)
  - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) -ว่าง- (ยุบ)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ช่วยงานสำนักปลัด) (๑)

| ประเภท<br>ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |         | ทั่วไป |         | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|-----------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
|                 | สูง              | กลาง | ต้น | ชช.     | ชพ. | ปค./ชก. | อส.    | ปง./ชง. |              |                      |                   |     |
| อัตราทั้งหมด    | ๐                | ๐    | ๑   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๐       | ๐            | ๒                    | ๐                 | ๓   |
| มีนครอง         | ๐                | ๐    | ๑   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๐       | ๐            | ๑                    | ๐                 | ๒   |
| อัตรว่าง        | ๐                | ๐    | ๐   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๐       | ๐            | ๑                    | ๐                 | ๑   |

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) -ว่าง-

| ประเภท       | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |         | ทั่วไป |         | ถูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
|              | สูง              | กลาง | ต่ำ | ชช.     | ขพ. | ปก./ชก. | อส.    | ปจ./ขง. |              |                      |                   |     |
| ระดับ        | ๐                | ๐    | ๐   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๐       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๐   |
| อัตราทั้งหมด | ๐                | ๐    | ๐   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๐       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๐   |
| มีคนครอง     | ๐                | ๐    | ๐   | ๐       | ๐   | ๐       | ๐      | ๐       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๐   |
| อัตราว่าง    | ๐                | ๐    | ๐   | ๐       | ๐   | ๑       | ๐      | ๐       | ๐            | ๐                    | ๐                 | ๑   |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ - สกุล                  | วุฒิการศึกษา                         | กรอบอัตราเก่าเดิม |  |           | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ |  |       | เงินเดือน |                  |                         | หมายเหตุ                     |
|-----|------------------------------|--------------------------------------|-------------------|--|-----------|----------------------|--|-------|-----------|------------------|-------------------------|------------------------------|
|     |                              |                                      | เลขที่ตำแหน่ง     | ตำแหน่ง                                  | ระดับ     | เลขที่ตำแหน่ง        | ตำแหน่ง                                  | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน |                              |
| ๑   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล    |                                      | ๔๒-๓-๐๐-๓๑๑-๐๐๑   | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)         | กลาง      | ๔๒-๓-๐๐-๓๑๑-๐๐๑      | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)         | กลาง  | -         | -                | -                       | ว่าง<br>รายงาน กสธ.<br>สรรหา |
| ๒   | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |                                      | ๔๒-๓-๐๐-๓๑๑-๐๐๒   | นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)         | ต้น       | ๔๒-๓-๐๐-๓๑๑-๐๐๒      | นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด อบต.)         | ต้น   | -         | -                | -                       | ว่าง<br>รายงาน กสธ.<br>สรรหา |
| ๓   | สำนักงานปลัด (๑๑)            |                                      |                   |  |           |                      |  |       |           |                  |                         |                              |
| ๓   | สิบเอกบัณฑิต ปักกุนัน        | ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดิน | ๔๒-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๑   | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น       | ๔๒-๓-๐๑-๒๑๑-๐๐๑      | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น   | ๔๒,๓๒๐    | -                | -                       | ๓๓,๕๖๐                       |
| ๔   | นางสาวกาญจนา กิรินทร์        | ปริญญาโท รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาดิน | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑   | นักจัดการงานทั่วไป                       | ป.ก./ช.ก. | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑      | นักจัดการงานทั่วไป                       | ช.ก.  | -         | -                | -                       | ๓๖,๕๖๐                       |
| ๕   | นางแสงเดือน ลำเพย            | ปริญญาตรี (ร.บ.ง.)                   | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑   | นักทรัพยากรบุคคล                         | ช.ก.      | ๔๒-๓-๐๑-๓๑๑-๐๐๑      | นักทรัพยากรบุคคล                         | ช.ก.  | ๓๖,๖๔๐    | -                | -                       | ๓๐,๒๒๐                       |

|  |                              |  |                   |                                |     |                   |                              |      |         |   |   |        |
|--|------------------------------|--|-------------------|--------------------------------|-----|-------------------|------------------------------|------|---------|---|---|--------|
| ๖  | นางสาววิตรี วรบุตร           | ปริญญาตรี<br>(บธ.บ.)                         | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓๐-๐๐๑ | นักวิเคราะห์<br>นโยบายและแผน   | ชก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓๐-๐๐๑ | นักวิเคราะห์<br>นโยบายและแผน | ชก.  | ๓๒๕,๗๖๐ | - | - | ๒๗,๔๘๐ |
| ๗  | พันจ่าเอกบุญเรือง ตี๋วังวงศ์ | ป.วส.<br>(ช่างไฟฟ้า)                         | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๕๐-๐๐๑ | จพง.ป้องกัน                    | ชง. | ๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๕๐-๐๐๑ | จพง.ป้องกัน                  | ชง.  | ๓๔๕,๗๒๐ | - | - | ๓๓,๓๑๐ |
| ๘  | นางกรรณิภา เกื้ออนาคี        | ป.ตรี(บธ.บ.)                                 | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ              | ปง. | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ            | ชง.  | ๑๖๘,๓๖๐ | - | - | ๑๔,๐๓๐ |
| ๙  | นางสาวนันทวัน บัวใหญ่        | ป.ตรี<br>สาธารณสุข<br>ศาสตร์                 | ๕๒-๓-๐๑-๓๖๐๑๑-๐๐๑ | นักวิชาการ<br>สาธารณสุข        | ปก. | ๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑ | นักวิชาการ<br>สาธารณสุข      | ปก.  | ๒๑๐,๘๔๐ | - | - | ๑๗,๕๗๐ |
| ๑๐                                       | นางสาวจิรภา อันสันเทียะ      | ป.ตรี<br>พืชสวน                              | ๕๒-๓-๐๑-๓๕๐๑๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร                | ปก. | ๕๒-๓-๐๑-๓๕๐๑๑-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร              | ป.แ. | ๑๘๐,๗๒๐ | - | - | ๑๕,๐๖๐ |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักงานปลัด</b> |                              |  |                   |                                |     |                   |                              |      |         |   |   |        |
| ๑๑                                       | นางสาวรุติพร ศรีตะ           | ปริญญาตรี<br>(ร.บ.)<br>การเมือง<br>การปกครอง | -                 | ผช.นักทรัพยากร<br>บุคคล        | -   | -                 | ผช.นักทรัพยากร<br>บุคคล      | -    | ๒๐๔,๔๘๐ | - | - | ๑๗,๐๔๐ |
| ๑๒                                       | นางสาวอารยา ดวงเสมอ          | ป.ตรี<br>(บธ.บ.)                             | -                 | ผช.นักวิเคราะห์                | -   | -                 | ผช.นักวิเคราะห์              | -    | ๑๙๔,๗๖๐ | - | - | ๑๖,๒๓๐ |
| ๑๓                                       | นายอำนาจ นันคำ               | ม.๓  | -                 | พนักงานขับรถยนต์<br>(รถกู้ชีพ) | -   | -                 | พนักงานขับรถยนต์             | -    | ๑๔๔,๖๐๐ | - | - | ๑๒,๐๕๐ |



|                                       |  |                                     |                  |  |     |   |     |         |   |        |                  |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|------------------|--|-----|---|-----|---------|---|--------|------------------|
| ๑๔                                    | สืบทอดสถาพร สิริโยธา   | ป.ศ.<br>บริหารธุรกิจ<br>คอม         | -                | พนักงานขับรถยนต์<br>(รถดับเพลิง)             | -   | พนักงานขับรถยนต์                          | -   | ๑๑๒,๑๖๐ | - | -      | ๑๐,๑๘๐           |
| ๑๕                                    | นายวัฒนา วงษาวุธ   | ป.๖                                 | -                | พนักงานขับรถยนต์<br>รถส่วนบุคคล              | -   | พนักงานขับรถยนต์<br>รถส่วนบุคคล           | -   | ๑๑๒,๑๖๐ | - | -      | ๑๐,๑๘๐           |
| **                                    | พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ)<br>(เครื่องจักรกลขนาดเบา)<br>ยุบเลิก | -                                   | -                | พนักงานขับรถยนต์<br>รถขยะ                    | -   | พนักงานขับรถยนต์<br>รถขยะ                 | -   | -       | - | -      | ยุบเลิก          |
| <b>พนักงานจ้างทั่วไป สำนักงานปลัด</b> |  |                                     |                  |  |     |   |     |         |   |        |                  |
| **                                    | คนครัว ยุบเลิก   | ม.๖                                 | -                | คนครัว                                       | -   | คนครัว                                    | -   | ๑๐๘,๐๐๐ | - | -      | ๘,๐๐๐<br>ยุบเลิก |
| **                                    | ภารโรง ยุบเลิก   | ม.๖                                 | -                | ภารโรง                                       | -   | ภารโรง                                    | -   | ๑๐๘,๐๐๐ | - | -      | ๘,๐๐๐<br>ยุบเลิก |
| ๑๖                                    | พนักงานจ้างทั่วไป  | ป.๖                                 | -                | พนักงานจ้างทั่วไป                            | -   | พนักงานจ้างทั่วไป                         | -   | ๑๐๘,๐๐๐ | - | -      | ๘,๐๐๐            |
| <b>กองคลัง</b>                        |  |                                     |                  |  |     |   |     |         |   |        |                  |
| ๑๗                                    | นางคนางค์ กุญมดี   | ป.โท<br>บริหารธุรกิจ<br>มหาวิทยาลัย | ๕๒-๓-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑ | นักบริหารการคลัง<br>(ผู้อำนวยการกอง<br>คลัง) | ต้น | ผู้อำนวยการคลัง<br>(นักบริหารการ<br>คลัง) | ต้น | ๔๗๕,๕๖๐ | - | ๔๖,๐๐๐ | ๓๙,๖๓๐           |

|                     |  |                                     |                  |                                 |        |                  |                                 |     |         |       |   |        |
|---------------------|--|-------------------------------------|------------------|---------------------------------|--------|------------------|---------------------------------|-----|---------|-------|---|--------|
| ๑๘                  | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี<br>ว่าง ๒ พ.ศ. ๖๕ |                                     | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หนฝ่ายบัญชี<br>นักบริหารงานคลัง | ต้น    | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หนฝ่ายบัญชี<br>นักบริหารงานคลัง | ต้น | ๓๔๓,๖๐๐ | ๑,๘๐๐ | - | ว่าง   |
| ๑๙                  | นางสาวปวีดา สิ้นสิน                          | ปวส.<br>การบัญชี                    | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ | เจ้านักงาน<br>การเงิน           | ปง/สง. | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ | เจ้านักงาน<br>การเงิน           | ปง. | ๑๓๘,๑๒๐ | -     | - | ๑๓,๕๓๐ |
| ๒๐                  | นางสาวยุพิน เก้าวลัยราช                      | ปริญญาตรี<br>บริหารธุรกิจ<br>บัณฑิต | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | เจ้านักงานจัดเก็บ<br>รายได้     | ปง.    | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | เจ้านักงานจัดเก็บ<br>รายได้     | ปง. | ๑๕๘,๗๖๐ | -     | - | ๑๓,๒๓๐ |
| ๒๑                  | นางสาววรรณณี จำปาแดง                         |                                     | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | เจ้านักงานพัสดุ                 | ปง.    | ๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | เจ้านักงานพัสดุ                 | ปง. | ๑๕๘,๗๖๐ | -     | - | ๑๓,๒๓๐ |
| ลูกจ้างประจำกองคลัง |  |                                     |                  |                                 |        |                  |                                 |     |         |       |   |        |
| ๒๒                  | นายอัครา บรรเทา                              | ปวช.<br>(การบัญชี)                  |                  | เจ้านักงาน<br>การเงินฯ          |        |                  | เจ้านักงาน<br>การเงินฯ          |     | ๒๘๔,๕๒๐ | -     | - | ๒๓,๗๑๐ |

กองช่าง

|    |                        |                      |                  |                                       |             |                  |                                       |             |         |        |                   |
|----|------------------------|----------------------|------------------|---------------------------------------|-------------|------------------|---------------------------------------|-------------|---------|--------|-------------------|
| ๒๓ | นายไพบุลย์ โพธิ์ชัย    |                      | ๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น         | ๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น         | ๓๔๖,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๓๓,๐๐๐            |
| ๒๔ | นางสาวกรีนี่ แสงไชยราช | ป.ส.<br>บริหารธุรกิจ | ๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ                     | ปง.         | ๔๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ                     | ปง.         | ๒๑๘,๒๘๐ | -      | ๑๘,๑๙๐            |
| ๒๕ | นายช่างโยธา            | -                    | ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา                           | ปง./<br>ทง. | ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา                           | ปง./<br>ทง. | ๒๔๗,๙๐๐ | -      | ขอใช้ บข.<br>กสภ. |
| ๒๖ | นายช่างไฟฟ้า           | -                    | ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า                          | ปง./<br>ทง. | ๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า                          | ปง./<br>ทง. | ๒๔๗,๙๐๐ | -      | รับโอน            |

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

| ที่   | ชื่อ - สกุล         | วุฒิ<br>การศึกษา     | กรอบอัตรากำลังเดิม |  | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                  | เงินเดือน  |           |                          | หมายเหตุ |                                     |
|---|---------------------|----------------------|--------------------|--|--------------------|------------------|--|-----------|--------------------------|----------|-------------------------------------|
|   |                     |                      | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง  | ระดับ              | ตำแหน่ง          | ระดับ  | เงินเดือน | เงิน<br>ประจำ<br>ตำแหน่ง |          | เงิน<br>เพิ่ม<br>อื่น/ค่า<br>ตอบแทน |
| ๒๗  | นางพัชรี ฐานะวุฒิ   | ปริญญาโท<br>(กศ.บ.)  | ๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑   | นักบริหารการศึกษา<br>(ผู้อำนวยการกอง<br>การศึกษาฯ) | ต้น                | ๔๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักบริหารการศึกษา<br>(ผู้อำนวยการกอง<br>การศึกษาฯ) | ต้น       | ๔๓๘,๐๐๐                  | ๔๒,๐๐๐   | ๓๓,๐๐๐                              |
| <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> |                     |                      |                    |  |                    |                  |  |           |                          |          |                                     |
| ๒๘  | นางสาวจริยา แสงไชย  | ปริญญาตรี<br>(ศศ.บ.) | -                  | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                             | -                  | -                | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา                             | -         | ๒๗๖,๓๖๐                  | -        | ๒๓,๐๓๐                              |
| ๒๙  | นางสาววิชุดาพร นุพล | ปริญญาตรี<br>(บธ.บ.) | -                  | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                                 | -                  | -                | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)                                 | -         | เงินอุดหนุน              |          |                                     |

|   |  |  |   |                       |   |                       |   |         |   |   |   |                                   |
|---|--|--|---|-----------------------|---|-----------------------|---|---------|---|---|---|-----------------------------------|
| ๓๐  | นางสาวสิรินทรา สารสวัสดิ์                          | ปริญญาตรี<br>ครุศาสตร์<br>การศึกษา<br>ปฐมวัย | - | ผ.ศ. ดร. ผดด.         | - | ผ.ศ. ดร. ผดด.         | - | ๒๑๐,๗๒๐ | - | - | - | ๑๗,๕๖๐<br>(งบท้องถิ่น)            |
| ๓๑  | นางสาวพันทิวา ภูทะวัง                              | ปริญญาตรี<br>ครุศาสตร์<br>การศึกษา<br>ปฐมวัย | - | ผ.ศ. ดร. ผดด.         | - | ผ.ศ. ดร. ผดด.         | - | ๒๐๒,๕๖๐ | - | - | - | ๑๗,๕๖๐<br>(งบท้องถิ่น)            |
| ๓๒  | นางสาววาสนา ขอดคำศรี                               | ปริญญาตรี<br>ครุศาสตร์<br>การศึกษา<br>ปฐมวัย | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๒๐๒,๕๖๐ | - | - | - | ๑๖,๘๘๐<br>(งบท้องถิ่น)            |
| **  | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก<br>(ผู้มีคุณวุฒิ)<br>ยุบเลิก |  | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๒๐๒,๕๖๐ | - | - | - | ยุบเลิก<br>๑๕,๐๐๐<br>(งบท้องถิ่น) |
| พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม |  |  |   |                       |   |                       |   |         |   |   |   |                                   |
| ๓๓  | นางสาวทัศนีย์ แสงชัย                               | ม.๖  | - | ผู้ดูแลเด็ก           | - | ผู้ดูแลเด็ก           | - | ๑๐๕,๐๐๐ | - | - | - | ๕,๐๐๐                             |

| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. แห่ใต้ (ศูนย์บ้านแห่ใต้)   |   |  |                  |            |                  |  |            |                             |        |                   |
|--|---|--|------------------|------------|------------------|--|------------|-----------------------------|--------|-------------------|
| ๓๔   | นางนพรัตน์ บรรเทา                                   | ปริญญาตรี (ค.บ.)                             | ๔๒-๓-๐๘-๒๒-๑๕๐๕๔ | คศ.๒       | ๔๔-๒-๐๐๕๗        | ครู  | -          | ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ |        |                   |
| ๓๕   | นางสุมาลี เขตขมภู                                   | ปริญญาตรี (ค.บ.)                             | ๔๒-๓-๐๘-๒๒-๑๕๐๕๕ | คศ.๒       | ๔๔-๒-๐๐๓๐๐       | ครู  | -          |                             |        |                   |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต. แห่ใต้ (ศูนย์บ้านสันติสุข) |   |  |                  |            |                  |  |            |                             |        |                   |
| ๓๖   | นางประติษฐ์ แสงชัย                                  | ปริญญาตรี (ค.บ.)                             | ๔๒-๓-๐๘-๒๒-๑๕๐๕๖ | คศ.๑       | ๔๔-๒-๐๐๕๗        | ครู  | -          | ได้รับจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ |        |                   |
| ๓๗   | นางทองจันทร์ เรียงพิง                               | ปริญญาตรี (ค.บ.)                             | ๔๒-๓-๐๘-๒๒-๑๕๐๕๗ | คศ.๒       | ๔๔-๒-๐๐๕๗        | ครู  | -          |                             |        |                   |
| กองสวัสดิการสังคม                                  |   |  |                  |            |                  |  |            |                             |        |                   |
| ๓๘   | นางสาวมะลิ แสงจันทร์                                | ปริญญาตรี<br>ครุศาสตร์<br>บัณฑิต<br>การศึกษา | ๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | คศ.๑       | ๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงาน<br>สวัสดิการสังคม<br>(ผู้อำนวยการกอง<br>สวัสดิการสังคม) | ตัน        | ๓๘๒,๕๖๐                     | ๔๒,๐๐๐ | ๓๑,๘๘๐            |
| ๓๙   | เจ้านักงานพัฒนาชุมชน<br>(ประเภททั่วไป)<br>กำหนดใหม่ | -  | ๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | ปง/<br>ขง. | ๔๒-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้านักงานพัฒนาชุมชน   | ปง/<br>ขง. | ๒๙๗,๙๐๐                     | -      | กำหนด<br>ใหม่     |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสวัสดิการสังคม             |   |  |                  |            |                  |  |            |                             |        |                   |
|  | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน<br>ยุบเลิก                     |  |                  | -          |                  | ผช.นักพัฒนาชุมชน   |            | ๑๘๐,๐๐๐                     | -      | ยุบเลิก<br>๑๕,๐๐๐ |

|                          |                        |                               |                  |                     |                     |                  |                    |
|--------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------|---------------------|---------------------|------------------|--------------------|
| ๔๐                       | นางสาวสุจิตรา นาสีวงศ์ | ปวส.<br>คอมพิวเตอร์<br>ธุรกิจ |                  | ผช.เจ้านักงานธุรการ | ผช.เจ้านักงานธุรการ | ๑๔๐.๑๖๐          | ๑๑,๖๔๐             |
| <b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> |                        |                               |                  |                     |                     |                  |                    |
| ๔๑                       | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | -                             | ๔๒-๓-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการเกษตร     | ปภ./<br>ชก.         | ๔๒-๓-๑๔-๓๔๐๓-๐๐๑ | ๓๕๕,๓๒๐            |
|                          |                        |                               |                  |                     | ปภ./<br>ชก.         | ๔๒-๓-๑๖-๓๒๐๕-๐๐๑ | ๑๑,๖๔๐             |
|                          |                        |                               |                  |                     |                     |                  | ว่างเต็ม<br>รับโอน |

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อยเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ



๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแท้ใต้  
ที่ ๕๑๐ / ๒๕๖๕  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ได้จัดโครงการอบรมสัมมนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๗-๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรมดกสิลา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ตามหนังสือ ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๘ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ นั้น ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยให้ยึดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแท้ใต้ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่จังหวัดฯแจ้ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๕) ประกอบด้วย

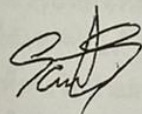
|                          |                                    |                   |
|--------------------------|------------------------------------|-------------------|
| ๑. นางสาวสายหยุด สีหาบัว | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล          | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นางคนางค์ ภูมดี       | ผู้อำนวยการกองคลัง รก.แทนปลัด อบต. | กรรมการ           |
| ๓. นายไพบุลย์ โพธิ์ซี    | ผู้อำนวยการกองช่าง                 | กรรมการ           |
| ๔. นางสาวมะลิ แสงจันทร์  | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม       | กรรมการ           |
| ๕. นางพัชรี ฐานะวุฒิ     | ผู้อำนวยการกองการศึกษา             | กรรมการ           |
| ๖. สิบเอกบัณฑิต ปักกุนัน | หัวหน้าสำนักปลัด                   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นางแสงเดือน ลำเพย     | นักทรัพยากรบุคคล                   | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าวปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วย

จะค่อยๆ ในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผน  
อัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวสายหยุด สีหบัว)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้