



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด

การประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แกไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบในการจัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้ ขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด

องค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

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

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ตามหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๕๑๒๙ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงได้จัดทำปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และประกาศ อบต.จังหวัด และ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามมีมติเห็นชอบในการจัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นั้น เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้เป็นขนาดกลาง และปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการ เป็น

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ตามประกาศ กลาง และ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม และได้จัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแท้ใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแท้ใต้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

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” ดังนั้นในการกำหนด

กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **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.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่อง การวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ 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 และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทูนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

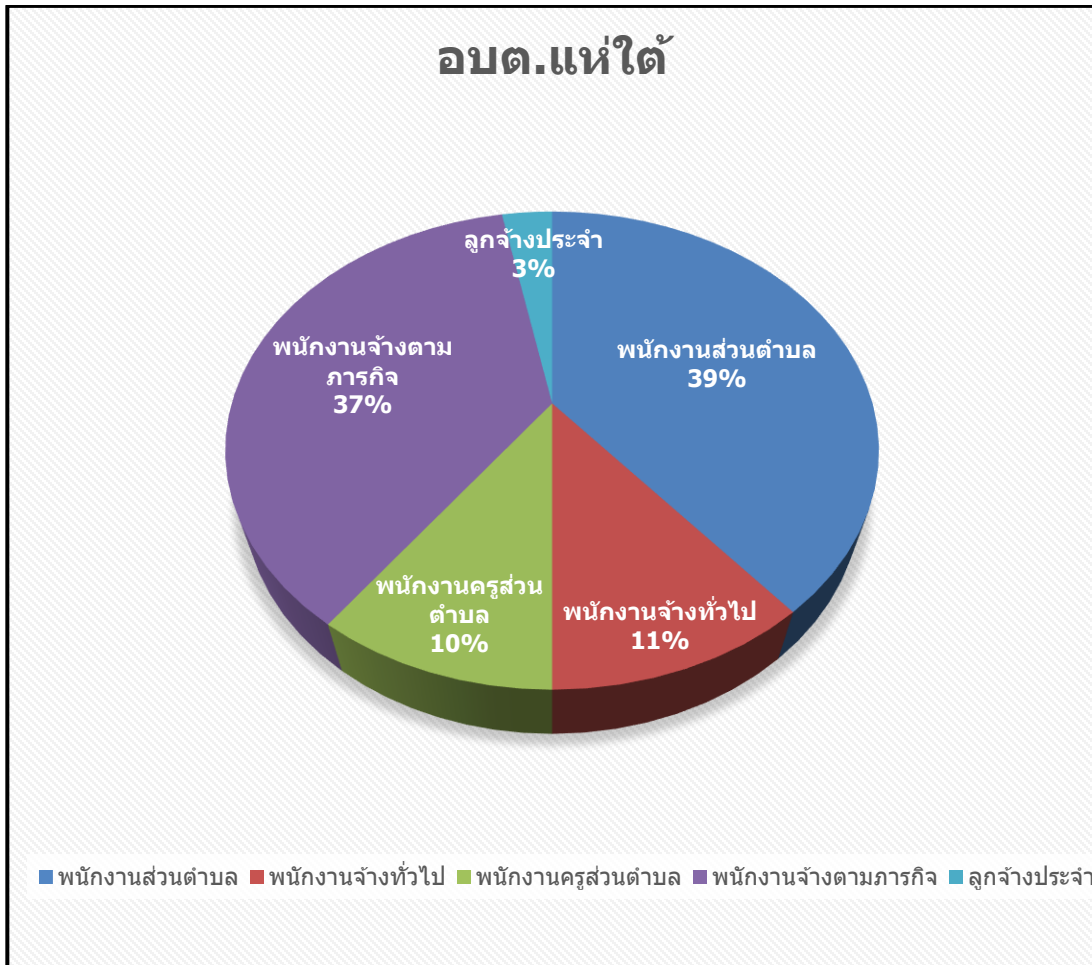
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้ 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 องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใต้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ

วางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้
คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม
ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี
การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม
ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง
การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง
ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่
ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ
ปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม
ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

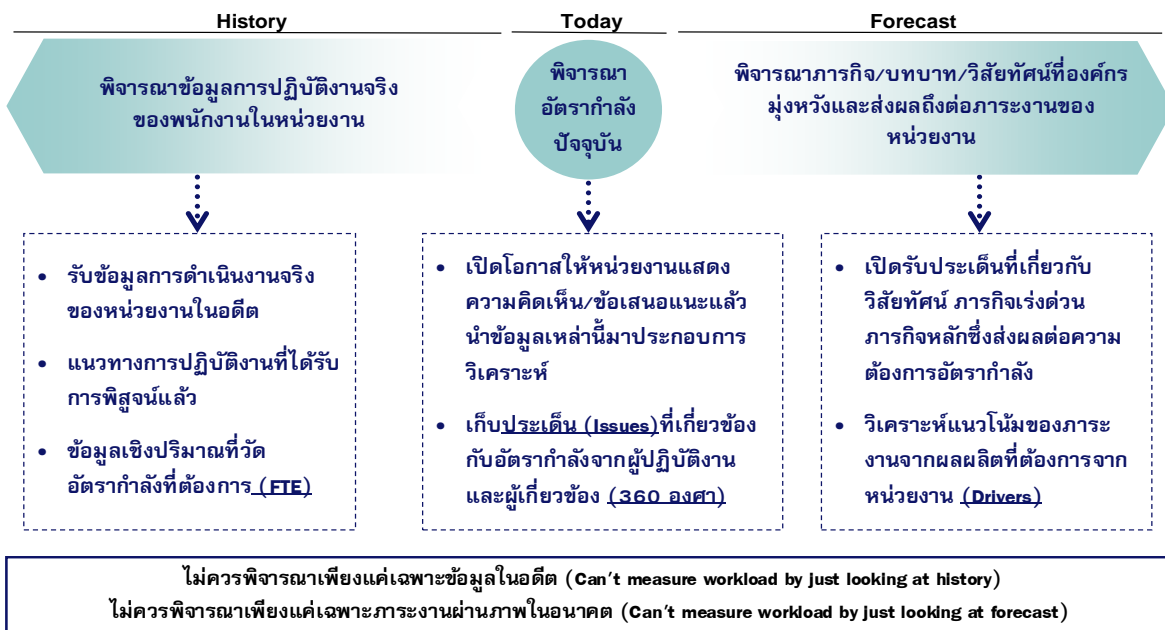
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ
และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง
การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและ
ชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ
บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง
สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ใน
การบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข
 ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน

เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

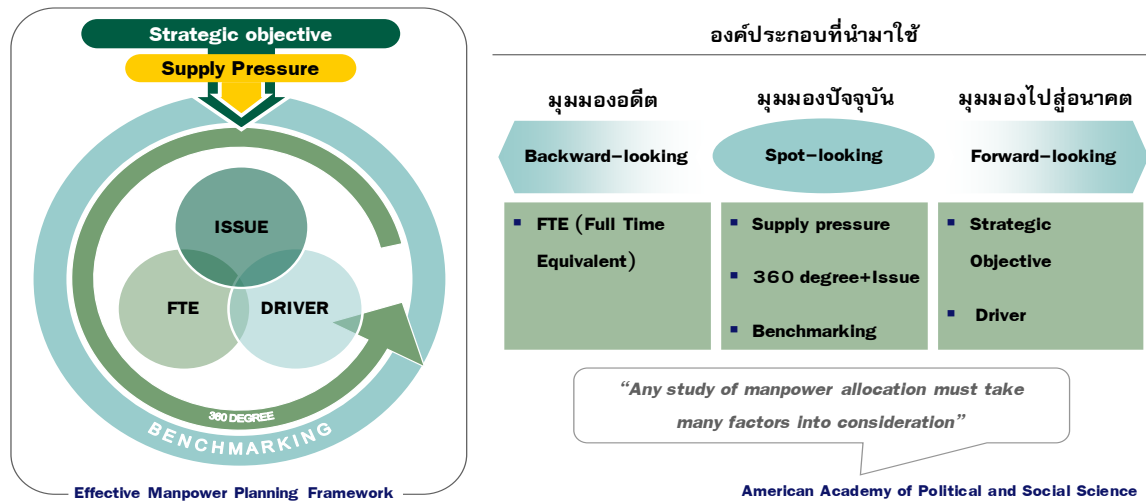
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากโตอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และ

ประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแพะใต้ ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลง ลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแพะใต้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละ ส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล แพะใต้
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times 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 \times ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (การตรวจประเมิน LPA)

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

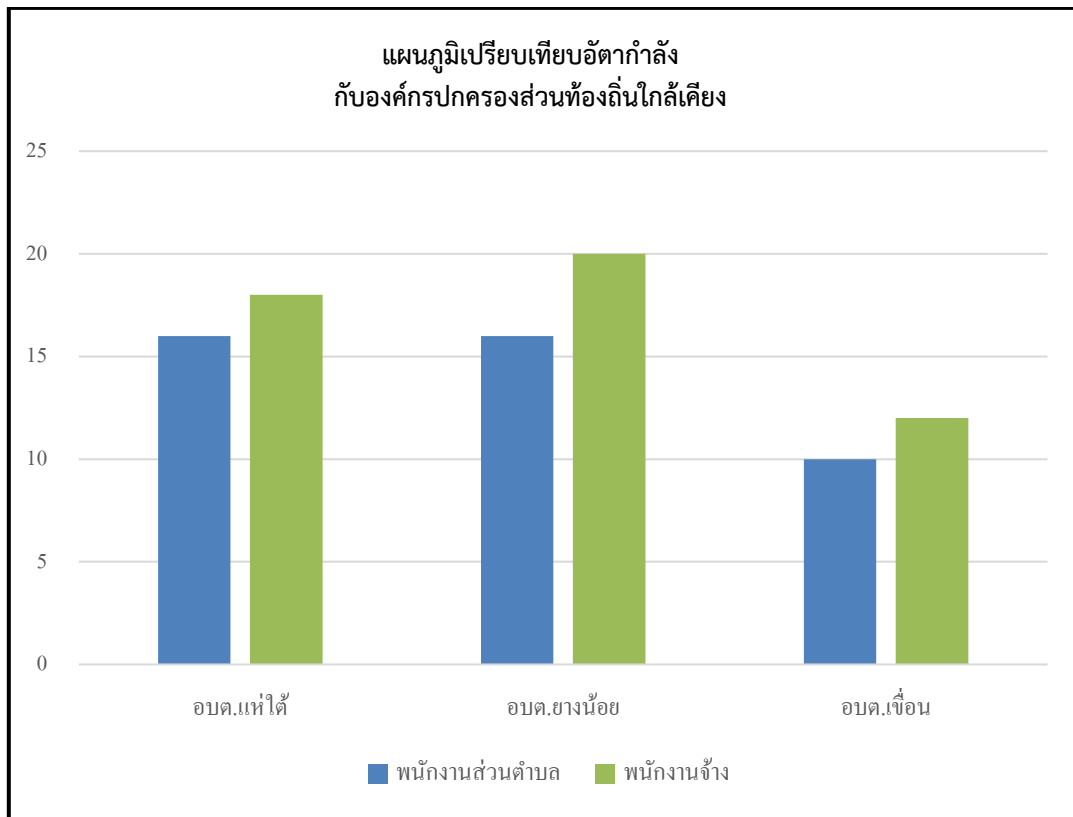
▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖

ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลแหใต้ รองนายกองการบริหารส่วนตำบลแหใต้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรจากด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ องค์การบริหารส่วนตำบลยางน้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประธาน 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 โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ 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) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้
 - ๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ และ ส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม
- ๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	การพัฒนาเส้นทางเพื่อการคมนาคมมีความสะดวกเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด
	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	ฝ่ายเปรม	โบราณสถานควรได้รับการปรับปรุงให้เป็นที่รู้จักและส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว
ปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๓. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการเกษตร	ทุกหมู่บ้าน	ให้การใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำมีมากขึ้น
	๒. การกำจัดและลดปริมาณขยะในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม	ทุกหมู่บ้าน	การจัดการขยะอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ
๔. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศึกษา ศาสนา และนันทนาการ ประเพณีและวัฒนธรรม	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับพัฒนาการในวัยนี้	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ, โรงเรียนอนุบาล อบต.	การศึกษาทุกระดับต้องมีอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเหมาะสมกับพัฒนาการของวัย
	๒. การส่งเสริมกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมให้เกิดความสามัคคี	ทุกหมู่บ้าน	ความสามัคคีในหมู่บ้านมีความสำคัญ การร่วมกิจกรรมงานประเพณีจะช่วยได้ พร้อมทั้งอนุรักษ์ให้คงไว้
	๓. ประชาชนไม่ได้รับการศึกษาตามอัตรายอย่างทั่วถึง	ทุกหมู่บ้าน	ประชาชนต้องได้รับการส่งเสริมการศึกษาในทุกเรื่องที่ต้องการการศึกษา
๕. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. ภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิต และทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	การเตรียมความพร้อมจะช่วยลดความสูญเสียได้ในระดับหนึ่งและสามารถป้องกันภัยจากธรรมชาติได้ทันท่วงที
	๒. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง	ทุกหมู่บ้าน	ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
	๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในสังคม	ทุกหมู่บ้าน	ยาเสพติดจะต้องมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติด
	๔. เกิดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลวันหยุดติดต่อกันหลายวัน	ทุกหมู่บ้าน	สถิติการเกิดอุบัติเหตุจะลดลง

	๕. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่	ทุกหมู่บ้าน	ในช่วงฤดูฝนของทุกปีมีการระบาดของโรคไข้เลือดออกซึ่งในพื้นที่ได้เฝ้าระวังและป้องกันช่วยกันกำจัดพาหนะของโรค คือ ยุงลาย
๖. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	บุคลากรในหน่วยงาน	ความพึงพอใจต่อการบริการของประชาชน
	๒. ขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย	อบต.แห่ใต้	๑. วัสดุ/อุปกรณ์/เทคโนโลยีที่ไม่ทันสมัยต่อการบริการ ๒. ระบบอินเทอร์เน็ตเร็ว แรง
	๓. ประชาชนไม่เข้าใจระบบการทำงาน เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงาน	ทุกหมู่บ้าน	ฝึกอบรมให้ความรู้กับประชาชน สร้างความเข้าใจระหว่างผู้รับบริการและหน่วยงาน

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลแห่ใต้ คือ **“เป็นองค์กรที่ให้บริการเป็นเลิศ ยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการมุ่งพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลแห่ใต้เป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลแห่ใต้ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ และการแก้ไขปัญหาความยากจน

- ๑.๑ ด้านการพัฒนาเกษตรอินทรีย์
- ๑.๒ ด้านการส่งเสริมอาชีพ
- ๑.๓ ด้านการส่งเสริมสินค้า OTP

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา สังคม ศาสนา วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา

- ๒.๑ ด้านการส่งเสริม พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
- ๒.๒ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- ๒.๓ ด้านการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๔ ด้านการส่งเสริมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๒.๕ ด้านการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และสังคม
- ๓.๒ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการจัดการทรัพยากรน้ำ

- ๔.๑ ด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา เส้นทางสัญจร
- ๔.๒ ด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ทางระบายน้ำ คลองส่งน้ำ และชลประทาน
- ๔.๓ ด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ระบบไฟฟ้า
- ๔.๔ ด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา/แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพอนามัย และการป้องกันโรค

- ๕.๑ ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน
- ๕.๒ ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๕.๓ ด้านการจัดสุขาภิบาลตลาด บ้านเรือน ชุมชน และสถานที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ด้านการรักษาความสะอาด และความเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖.๒ ด้านการส่งเสริมการปลูกป่า/ดูแลรักษาที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน

- ๗.๑ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

- ๗.๒ ด้านการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน และบริการด้าน
- ๗.๓ ด้านการพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ด้านการพัฒนารายได้
- ๗.๕ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเผยแพร่ข่าวสารราชการ

ที่มา : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขอุปการ
- (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) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล 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 ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกองส่งเสริมการเกษตร และกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๔ อัตรา ซึ่งตามสภาพปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ปริมาณงาน สถานะทางการคลัง และอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

ยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลแห่ใต้ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแท้ใต้ (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
--	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๒๕๖๓

โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง แบบแนวขวาง ๒ หน้า (เอกสาร ๕)

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ขนาด อบต. เดิม	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารเดิม)	ขนาด อบต. ใหม่	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหาร(ใหม่)	ภาระค่าใช้จ่าย		หมายเหตุ
							ก่อน	หลัง	
๑	โกสุมพิสัย	อบต.แห่ใต้	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	สามัญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	๓๒.๙๐	๓๓.๒๙	
				รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)			
				สำนักงานปลัด อบต.(ระดับต้น) (๐๑)		สำนักงานปลัด อบต.(ระดับต้น) (๐๑)			
				งานบริหารงานทั่วไป		งานบริหารงานทั่วไป			
				งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน			
				งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี			
				งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
				งานกาารเจ้าหน้าที่		งานกาารเจ้าหน้าที่			
				กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)		กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)			
				ฝ่ายบัญชี (ระดับต้น)		ฝ่ายบัญชี (ระดับต้น)			
				งานการเงิน		งานการเงิน			
				งานบัญชี		งานบัญชี			
				งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้			
				งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ			

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแท้ใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๒๕๖๓

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ขนาด อบต. เดิม	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารเดิม)	ขนาด อบต. ใหม่	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหาร(ใหม่)	ภาระค่าใช้จ่าย		หมายเหตุ
							ก่อน	หลัง	
๑	โกสุมพิสัย	อบต.แท้ใต้	กลาง	กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)	สามัญ	กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)	๓๒.๙๐	๓๓.๒๙	
				งานก่อสร้าง		งานก่อสร้าง			
				งานออกแบบและควบคุมอาคาร		งานออกแบบและควบคุมอาคาร			
				งานประสานสาธารณูปโภค		งานประสานสาธารณูปโภค			
				งานผังเมือง		งานผังเมือง			
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปก.ขก.) (๐๖)		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปก.ขก.) (๐๖)			
				งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม		งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม			
				งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข			
				งานรักษาความสะอาด		งานรักษาความสะอาด			
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น) (๐๘)		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ระดับต้น) (๐๘)			
				งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา			
				งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
				กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (๑๑)		กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น) (๑๑)			
				งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน		งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน			
				งานสังคมสงเคราะห์		งานสังคมสงเคราะห์			
				งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี		งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี			

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๒๕๖๓

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ขนาด อบต. เดิม	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหารเดิม)	ขนาด อบต. ใหม่	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหาร(ใหม่)	ภาระค่าใช้จ่าย		หมายเหตุ
							ก่อน	หลัง	
๑	โกสุมพิสัย	อบต.แห่ใต้	กลาง	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (ปก./ชก.) (๑๔)</u>	สามัญ	<u>กองส่งเสริมการเกษตร (ปก./ชก.) (๑๔)</u>	๓๒.๙๐	๓๓.๒๙	
				งานส่งเสริมการเกษตร		งานส่งเสริมการเกษตร			
				งานส่งเสริมปศุสัตว์		งานส่งเสริมปศุสัตว์			
ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๓									
งบประมาณตามข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓				๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท					
เงินเดือน ค่าจ้าง				๑๑,๐๙๗,๔๘๐ บาท					
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%				๒,๒๑๙,๔๙๖ บาท					
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๑๓,๓๑๖,๙๗๖ บาท					
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓				๓๓.๒๙ %					

(นายทองใส วงษาวุธ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๒๕๖๓

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเห็ดใต้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบในการจัดทำประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเห็ดใต้ ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิม เป็นขนาดกลาง เป็นโครงสร้างส่วนราชการ/ตำแหน่งสายบริหารใหม่ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้าง	๗	อัตรา
๑. กองคลัง		
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒. กองช่าง		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	-	อัตรา
๓. กองการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
๔.๒ พนักงานครู	๔	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้าง	๖	อัตรา
๕. กองสวัสดิการสังคม		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
๕.๒ พนักงานจ้าง	๒	อัตรา

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๖.๑ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

๗.๑ พนักงานส่วนตำบล - อัตรา

๗.๒ พนักงานจ้าง - อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแหใต้ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง อำนวยการ ระดับต้น) ๗ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	บริหารงานทั่วไป	๑	-	๕	๒
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานกิจการสภา	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	-	๑	-	-
	ฝ่ายบัญชี	๑	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	๑	-	-	-
	งานก่อสร้างออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณสุขปโคค และผังเมือง	-	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	๑	๑
	งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี	-	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	๔	-	๔	-
	งานกีฬาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	๒	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานควบคุมโรค	-	-	-	-
	งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
กองส่งเสริม การเกษตร	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการประมง	-	-	-	-
	งานส่งเสริมปศุสัตว์	-	-	-	-

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. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ด้านสุขภาพ อนามัย และการป้องกันโรค
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ด้านการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ และการพัฒนา
คุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจและการ แก้ไขปัญหาคว ยากจน	- เน้นการยกระดับความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชน ส่งเสริมด้านอาชีพให้ประชาชนมีรายได้ เป็นต้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการ - ผช.นักพัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษา /นวช. กศ. - ครู/ผช.ครู ผดต./ ผดต. - พนักงานกองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา สังคม ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ การกีฬา	- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของเด็ก เยาวชน ส่งเสริม และบำรุงศาสนา ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา เป็นต้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู/ครูผู้ช่วย / ผช.ครู ผดต - พนักงานกองการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบ เรียบร้อย	- เน้นความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชน ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันปัญหายาเสพติด เป็นต้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองการสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - ผช.นวก.พัฒนาชุมชน - ผช.จพง.ธุรการ (สน.ป) กองสวัสดิการสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน และการ จัดการทรัพยากรน้ำ	-เน้นการสร้างความต้องการด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมทั้งอำนวยความสะดวกในท้องถิ่น ได้แก่การสร้างถนน การระบายน้ำ การไฟฟ้า การผังเมือง เป็นต้น และพัฒนา ด้านการขาดแคลนน้ำบริเวณรวมทั้งน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ประปา ชุดสระน้ำ บ่อบาดาล เป็นต้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - ผช.จพง.ธุรการ (กองช่าง)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาสุขภาพ อนามัย และการป้องกัน โรค	- ส่งเสริมพัฒนาปัญหาเกี่ยวกับอนามัยของประชาชน การ แพร่ระบาดของโรคติดต่อ เป็นต้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการท่องเที่ยว การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม คุ่มครองดูแลที่สาธารณประโยชน์	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - นายช่างโยธา

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการเมือง การ บริหารจัดการ และ การพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน</p>	<p>- ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านการเมืองการปกครอง การบริหารสาธารณะ เช่น การอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนมาติดต่อราชการ การบริการด้านข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์แบบต่างๆเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชน การสรรหาบุคลากรเพิ่ม การจัดหาวัสดุ - ครุภัณฑ์ เป็นต้น</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดกานงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน -เจ้าพนักงานป้องกัน -เจ้าพนักงานธุรการ (สป.)</p>
	<p>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล</p>
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<p>- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายบัญชี - จพง.พัสดุ - จพง.การเงิน - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้</p>
	<p>- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ</p>

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ(๑)	กรอบอัตรากำลังเดิม(๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓) ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด (๔)			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงาน อบต.รองปลัดอบต. ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพกู้ภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	+๑			
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเหนือใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๒๕๖๓

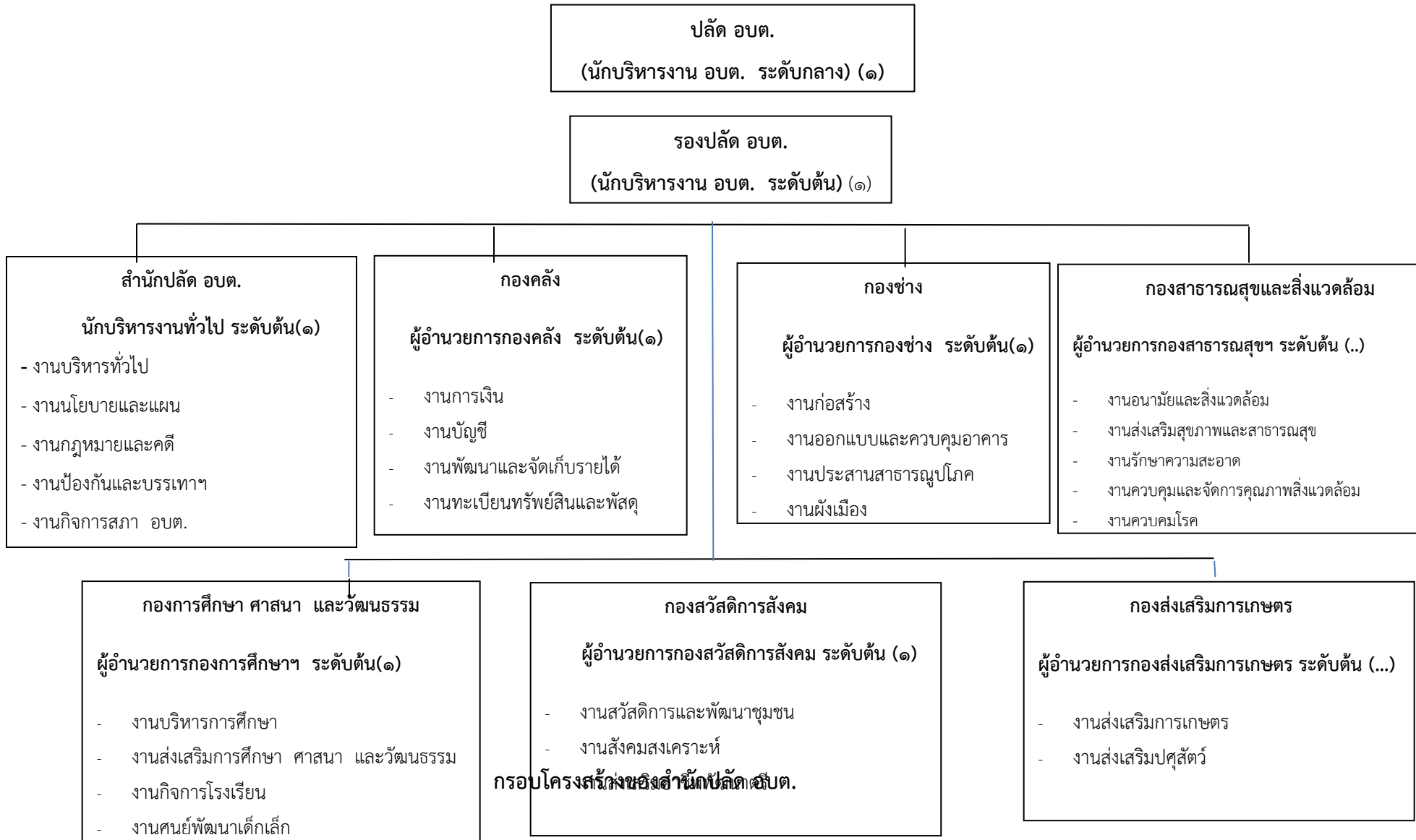
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่าย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีระดับปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมรอบบรรจุ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ระดับปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนราชการ(๑)	กรอบ อัตรา กำลังเดิม (๒)	กรอบอัตรากำลังใหม่(๓) ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด (๔)			หมายเหตุ (๕)
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ระดับ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมรอบบรรจุ
นายช่างไฟฟ้า ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก จ.๑ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก จ.๓ ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก จ.๓ ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
ผช.ครู ผดต. จ.๓ ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ๑๓ มี.ค.๖๓
พนักงานจ้างทั่วไป								

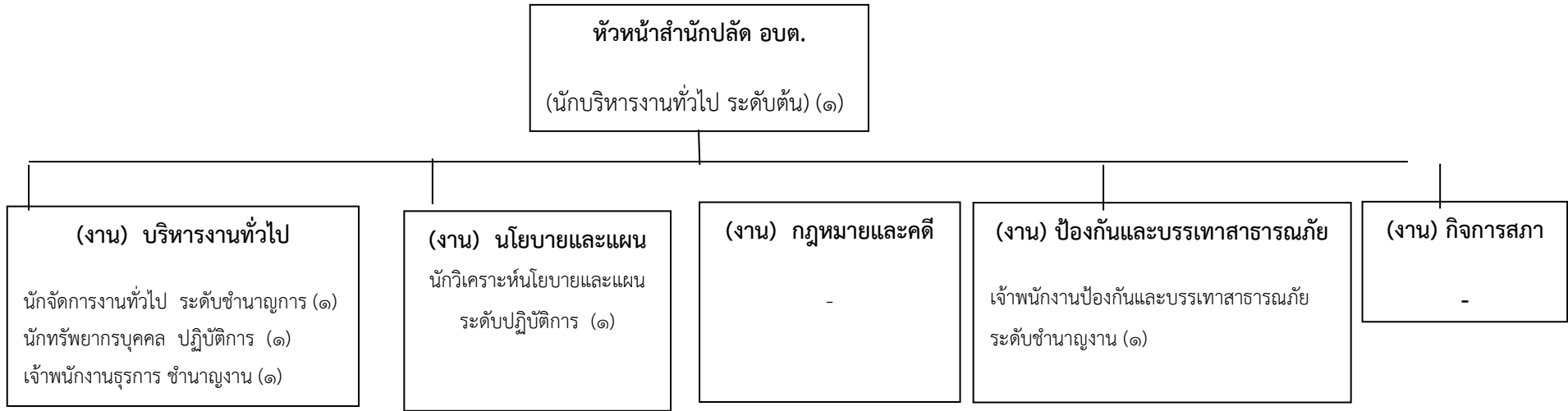
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลแห่ใต้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
ตามประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ประชุม ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๒๕๖๓

ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานขับรถ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ เม.ย.๖๓
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑				
ผ.น.กพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผ.จ.พ.ง.ร.ูรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	-	-	-	+๑	-	-	ว่างเต็มรอบบรรจุ
รวม	๔๒	๔๔	๔๑	๔๑	+๑๐	-	-	
รวม	๔๒	๔๔	๔๑	๔๑	+10	+๑	-	

ภาคผนวก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





พนักงานจ้างตามภารกิจ

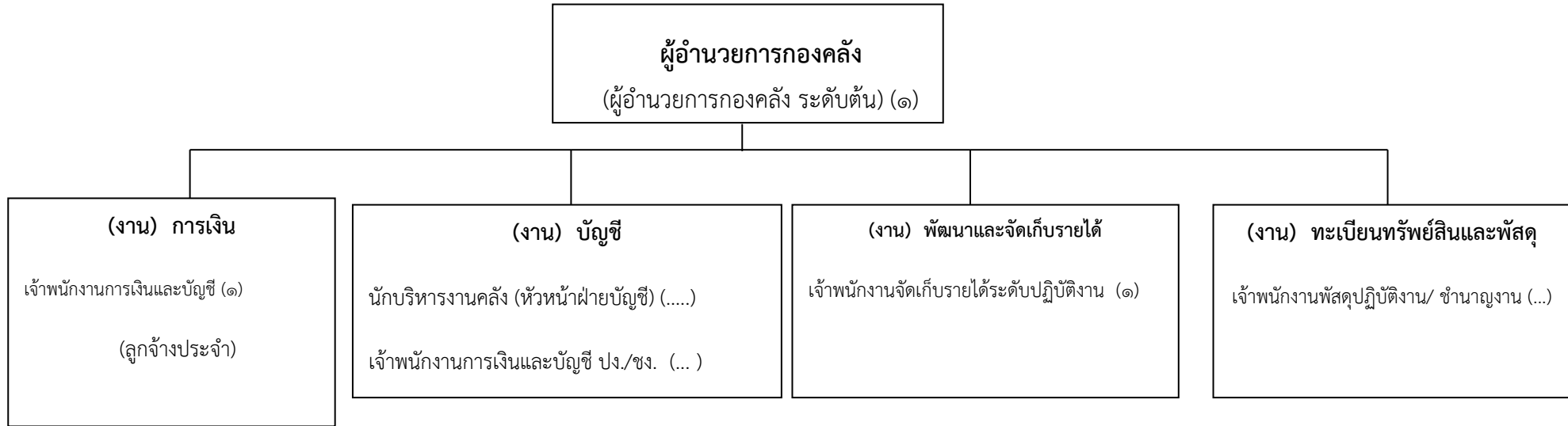
๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
๓. พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง) (๑)
๔. พนักงานขับรถยนต์ (รถดับเพลิง) (๑)
๕. พนักงานขับรถ(กู้ชีพกู้ภัย) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง (๑)
๒. คนครัว (๑)

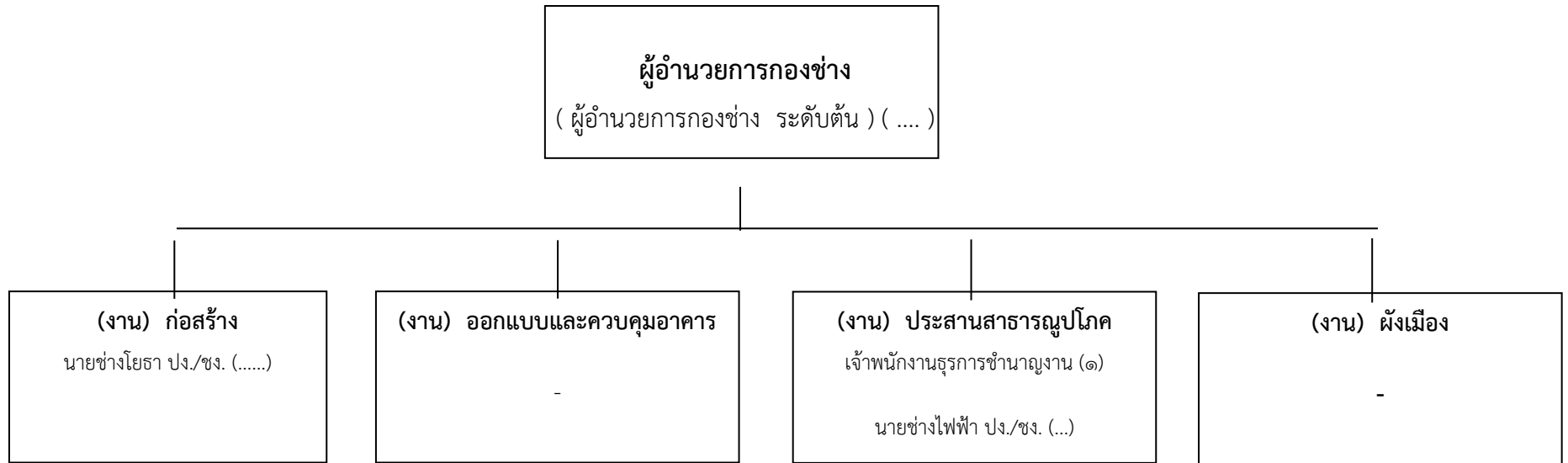
ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวย การ สูง	ผู้อำนวย การ กลาง	ผู้อำนวย การ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	๕	๒

กรอบโครงสร้างองค์กร



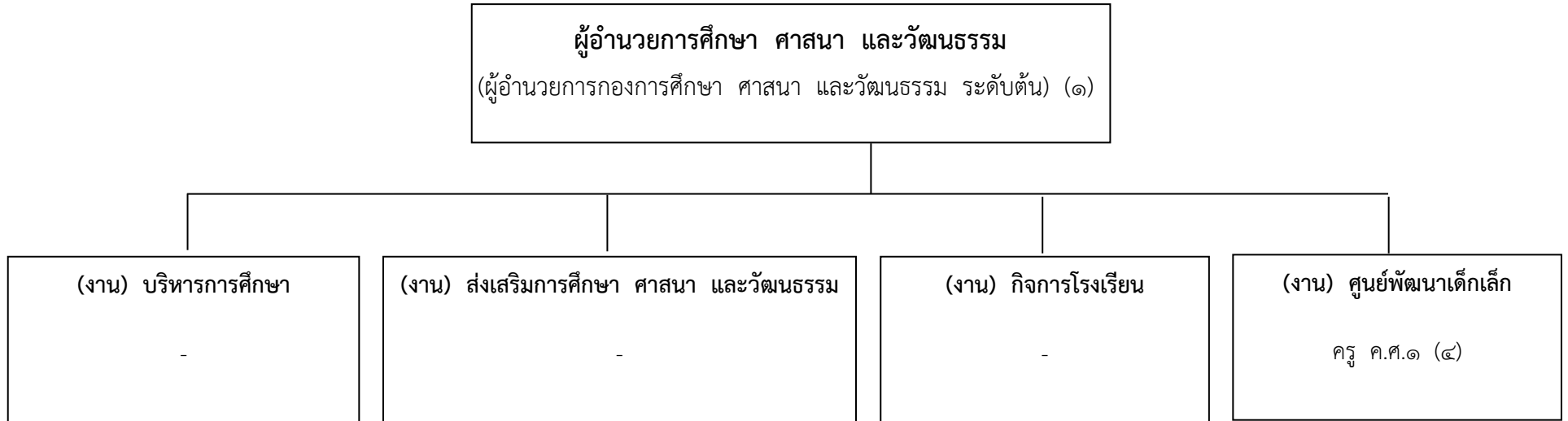
ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-

กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



พนักงานจ้างตามภารกิจ

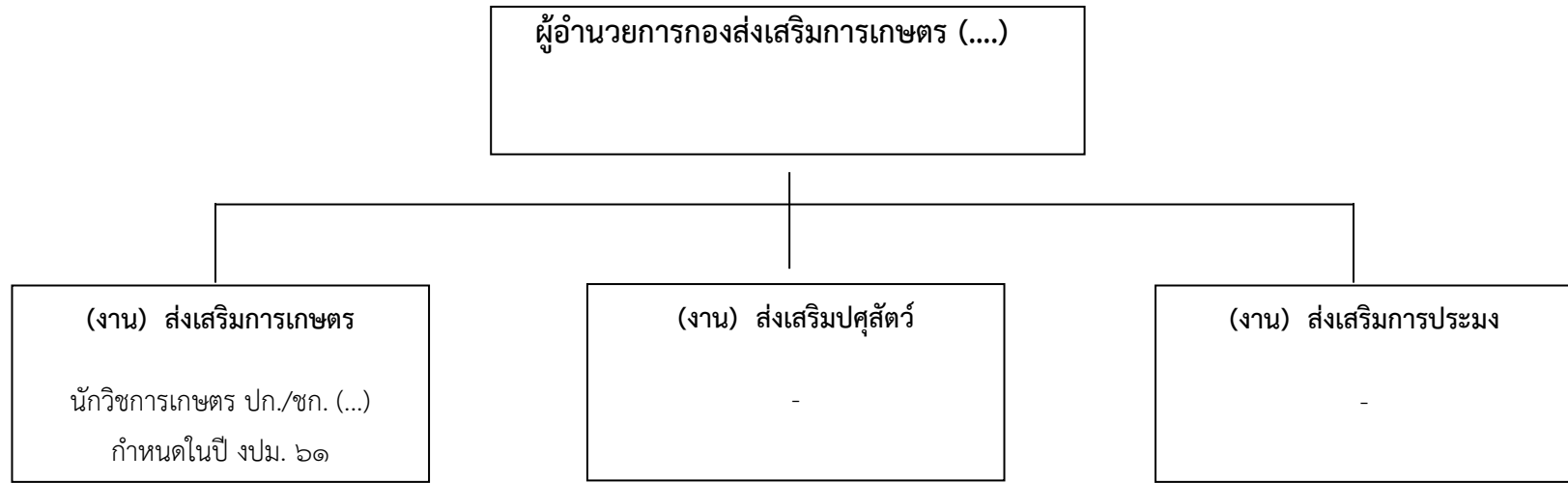
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษาฯ (๑)
๒. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๑ (๑)
๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๓ ผู้มีคุณสมบัติตำแหน่งว่างเดิม...(๒) อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จ.๓ ผู้มีคุณสมบัติ (กำหนดเพิ่มเติม) ๑ อัตรา(...) กำหนดในรอบนี้

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑.ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๕	๑

กรอบโครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร



พนักงานจ้างตามภารกิจ

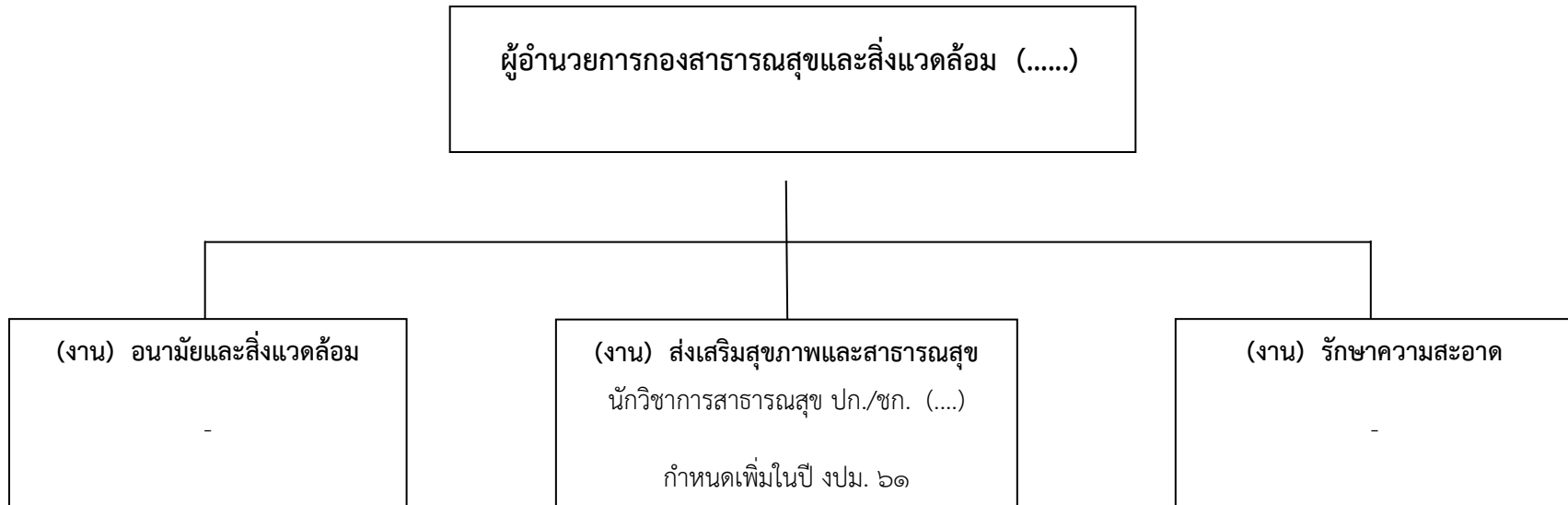
-

พนักงานจ้างทั่วไป

-

ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

กรอบโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานจ้างตามภารกิจ

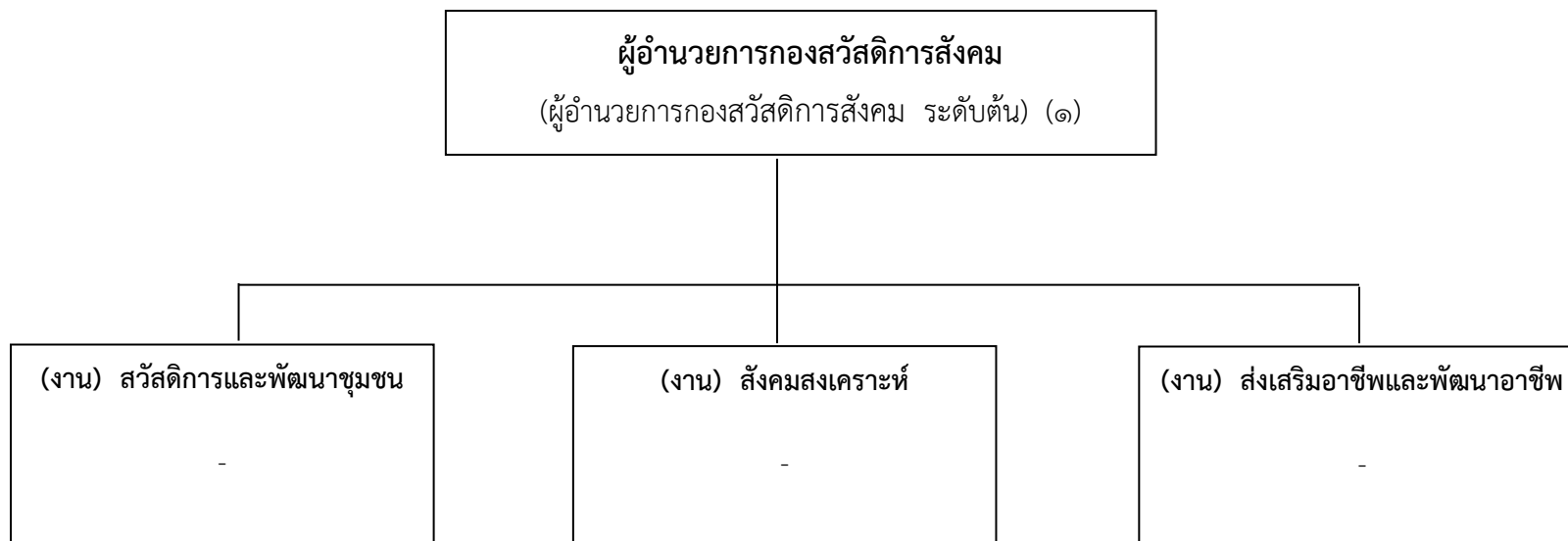
๑. พนักงานขนรถยนต์ (รถขยะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงานประจำรถขยะ (๑)

ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

กรอบโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	บริหาร สูง	บริหาร กลาง	บริหาร ต้น	ผู้อำนวยการ สูง	ผู้อำนวยการ กลาง	ผู้อำนวยการ ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-