

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
งานบริหารงานบุคคล
โทร. 0 4405 6580

เห็นชอบ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเสนอขอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบตามข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	10
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	12
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	24
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	25
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	36
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	46
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	50
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างและลูกจ้าง	51

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา สามารถควบคุมการใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา เป็นประธานกรรมการ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาได้มีการจัดสรรอัตรากำลังการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา (ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน) กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานบริหารสาธารณสุข งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี

งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านงานช่างต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น งานกิจการศาสนา งานประสานกิจกรรม งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพ งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ ชุมชน งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน งานศูนย์เยาวชน งานลงทะเบียนเลี้ยงชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเลี้ยงชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะ งานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1) ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- 2) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ
- 3) ตำแหน่ง ประเภททั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่ง บริหารคือ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ตำแหน่ง อำนวยการ จำนวน 1 สำนัก 4 กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่าย ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 หน่วย ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ส่วน ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 แจ้ง เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2558 ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 โดยมีสาระสำคัญคือ ตำแหน่ง ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
2. ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงาน ระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่ง นั้น

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้วางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ เน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และ

แนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (รายละเอียดตามข้อ 9)

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานส่งเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำเพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการอัตรากำลังคน จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพ ทูทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตาม สภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชาธิปไตย จะเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดงานในองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีปลัดอบต. (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 คน เป็นผู้เล็งบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 5 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงาน ปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา

ในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมา เปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2500 หมวด 2 เวลาราชการและการนับ เวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา 21 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิดตามมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2496 จะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2556 และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2500 ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ 2 ตุลาคม และครบ 60 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 ตุลาคม ดังนั้นจะเกษียณอายุราชการในวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก 1 ปี

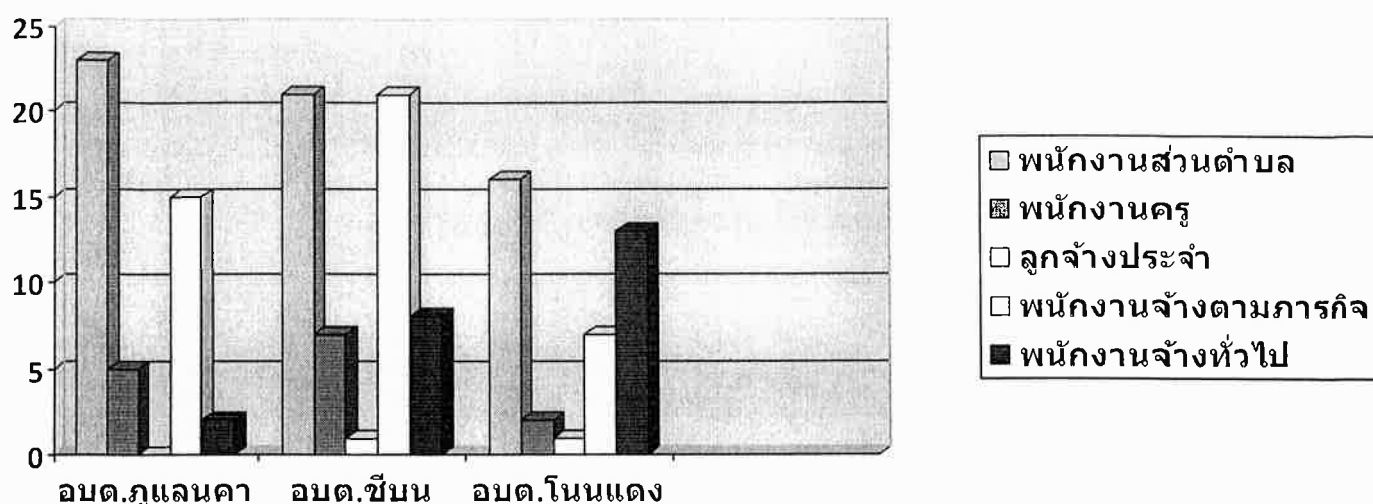
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา และองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ใกล้เคียงกัน

รายการ	อบต.ภูแล่นคา	อบต.ชีบน	อบต.โนนแดง
รายได้	38,900,000 บาท	45,088,300 บาท	39,500,000
จำนวนประชากร	4,656 คน	5,947 คน	4,546
ขนาดพื้นที่	126 ตร.กม.	130.864 ตร.กม.	56 ตร.กม.
พนักงานส่วนตำบล	23	21	16
พนักงานครู	5	7	2
ลูกจ้างประจำ	0	1	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ	15	21	7
พนักงานจ้างทั่วไป	2	8	13



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กับ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีน้อยกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนแต่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง โดยกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลภูแลนคา ที่มีอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 45 อัตรา โดยมีพนักงานส่วนตำบล 23 อัตรา พนักงานครุ 5 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 15 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 2 อัตรา ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีจำนวนทั้งสิ้น 58 อัตรา โดยมีพนักงานส่วนตำบล 21 อัตรา พนักงานครุ 7 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 21 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 8 อัตรา และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 39 อัตรา โดยมีพนักงานส่วนตำบล 16 อัตรา พนักงานครุ 2 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 13 อัตรา รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา 38,900,000 บาท องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน 45,088,300 บาท องค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง 39,500,000 บาท จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 4,656 คน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 5,947 คน และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มี 4,546 คน ขนาดพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 126 ตร.กม. ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 130.864 ตร.กม. และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง มี 56 ตร.กม. ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสลับกับที่ราบลุ่มเหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนแดง

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ขณะนี้จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้เรียบร้อยแล้ว คาดว่าในปีงบประมาณ 2570 – 2572 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง

3.8 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางต่าง ๆ การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 เส้นทางคมนาคมขนส่ง ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ มีฝุ่นละออง ปัญหา น้ำเซาะข้างทางทำให้ถนนแคบ ไม่สะดวกในการเดินทางสัญจรและพื้นที่การเกษตรบางแห่งยังไม่มีถนนสำหรับรถบรรทุกวิ่งขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรเข้าถึง

1.2 ไม่มีระบบการระบายน้ำ เพื่อแก้ปัญหาเวลาฝนตกน้ำไหลเข้าบ้านเรือน และรองรับน้ำเสียจากครัวเรือน

1.3 น้ำประปาไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

1.4 ไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือนโดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากแหล่งชุมชน รวมถึงไฟฟ้าสาธารณะริมทางยังไม่ทั่วถึงซึ่งแสงสว่างไม่เพียงพอก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภค มีไม่เพียงพอโดยเฉพาะฤดูแล้ง

2. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

2.1 การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและวัยรุ่น

2.2 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

2.3 ปัญหาการก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

2.4 ปัญหาครอบครัว เด็กและผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง ผู้สูงอายุรับภาระในการดูแลเด็ก

2.5 รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย

3. ด้านเศรษฐกิจ

3.1 ปัญหาราคาสินค้าผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ผลผลิตล้นตลาด และปุ๋ย ยาเคมีทางการเกษตรมีราคาแพง

3.2 กลุ่มอาชีพต่างๆ ในหมู่บ้าน ขาดเสถียรภาพในการบริหารจัดการของกลุ่ม ทำให้ไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน

3.3 ผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ยังขาดองค์ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ

3.4 แหล่งท่องเที่ยวไม่ได้มาตรฐาน ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์เพื่ออยู่อาศัยและทำกิน

4.2 ปัญหาไฟฟ้า

4.3 การบริหารจัดการขยะมูลฝอยยังไม่มีระบบกำจัดขยะภายในชุมชน ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกุแลนคา

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ความต้องการเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยและรวดเร็วในการเดินทางและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร จะมีเพิ่มมากขึ้น

1.2 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและครัวเรือนทำให้การใช้ชีวิตประจำและกิจกรรมในแต่ละวันเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีระบบระบายน้ำภายในชุมชนเพื่อรองรับการระบายน้ำเสียจากครัวเรือนเพื่อรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน

1.3 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและครัวเรือน ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีมากขึ้น อาจส่งผลให้แหล่งน้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปามีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงจำเป็นต้องเพิ่มแหล่งน้ำใต้ดินและผิวดินสำหรับผลิตน้ำประปาเพิ่มขึ้น

1.4 ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงเพียงพอ เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และการขยายตัวทางการเกษตร การส่งเสริมการปลูกพืชทางการเกษตร ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งท้องถิ่นต้องบริหารจัดการจัดหาให้เพียงพอ

2. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

2.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว พฤติกรรมเลียนแบบ อาจส่งผลให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในชุมชน

2.2 จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ การเคลื่อน ย้ายแรงงานต่างด้าว(เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) ส่งผลให้เกิดโรคติดต่อตามมา ท้องถิ่นต้องเฝ้าระวัง ระวังโรคให้ประชาชนดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง ป้องกันและจำกัดแหล่งกำเนิดโรคติดต่อ

2.3 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี ท้องถิ่นจึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือในด้านสวัสดิการ การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมอาชีพและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

2.4 ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้แรงงานไปทำงานในเมืองหรือต่างจังหวัดปล่อยให้เด็กและผู้สูงอายุอยู่กันตามลำพัง

2.5 ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งผลผลิตไม่มีความแน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ประชาชนควรมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

3.1 ปัญหายังคงมีต่อเนื่อง โดย เฉพาะเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การค้าขายอย่างเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทั้งด้านราคาและคุณภาพของผลผลิต ท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรได้พัฒนาศักยภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าให้สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ และต้องส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพื่อส่งเสริมสุขอนามัยของผู้บริโภคไปพร้อมกัน

3.2 เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการค้าขายอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง จะเกิดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาการผลิตและผลผลิตให้มีคุณภาพเพื่อแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ ท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.3 เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการค้าขายอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมด้านองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4 การท่องเที่ยวเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจเพิ่มรายได้ให้แก่คนในชุมชนได้อีกทางหนึ่ง หากแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนมีรายได้จากนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงพัฒนาให้ได้มาตรฐานทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ

4. ความต้องการด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้มีการบุกรุกเข้าไปในเขตที่สาธารณะเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย และลูกหลานที่สาธารณะเพื่อทำการเกษตร มากขึ้น

4.2 เกิดจากความมั่งคั่งขาดความยั้งคิดของน้ำมือมนุษย์ และไฟป่าที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เนื่องจากภาวะโลกร้อนในปัจจุบันที่มีความรุนแรงมากขึ้น

4.3 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว หากปล่อยให้ครัวเรือนกำจัดเองคงไม่เพียงพอ อาจมีการลักลอบนำขยะไปทิ้งในที่สาธารณะซึ่งจะก่อให้เกิดมลพิษอื่นๆ ตามมา

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณูปการ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินการผังเมือง
- (3) จัดให้มีที่จอดรถ
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (5) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) ให้มีตลาด
- (5) การท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน

รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคเพื่อการศึกษา

- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกเล่นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ, ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) ดังนี้

จุดแข็ง (S:Strength)

1. มีสภาพพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย และยางพารา
2. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อทำการเกษตร
3. มีทรัพยากรป่าไม้ ภูเขา และมีน้ำชีไหลผ่านตอนบนเหมาะที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
4. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ผักหวาน เห็ด หน่อไม้ เป็นต้น
5. มีโรงเรียนสถานศึกษาเพียงพอ สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างทั่วถึง
6. มีสถานบริการด้านสาธารณสุขและบุคลากร โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 2 แห่ง สำหรับให้บริการประชาชน
7. มีบริการรถหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินไว้คอยบริการผู้ป่วยหรือผู้ประสบเหตุในตำบล
8. มีที่พักสายตรวจ 1 แห่ง สำหรับสอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
9. มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน
10. ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีมีความร่วมมือกันในการปกครองและการบริหารการพัฒนา
11. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

12. มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับภาคีเครือข่าย
13. มีกลุ่ม/มวลชน/องค์กรต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน
14. มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริมภายในครัวเรือน
15. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน และตำบล
16. มีที่สาธารณะประโยชน์สำหรับพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ในชุมชน

จุดอ่อน (W:Weakness)

1. ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล
2. มีแหล่งต้นน้ำแต่ขาดการพัฒนาระบบการกักเก็บที่ดีทำให้น้ำไม่พอใช้ตลอดปี
3. ขาดระบบการวางผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
4. เส้นทางคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐาน
5. ระบบสาธารณสุขปศุสัตว์การมีไม่เพียงพอ
6. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
7. เด็กและเยาวชนบางส่วนที่มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพยาเสพติด
8. ปัญหาหนี้สินในครัวเรือน
9. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

10. พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์
11. มีการบุกรุก รุกล้ำที่สาธารณประโยชน์
12. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของ สปก.และป่าสงวนแห่งชาติ ถูกจำกัดในด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าของที่ดิน เช่น การพัฒนาด้านกิจการพาณิชย์
13. ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
14. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารจัดการ
15. ขาดการส่งเสริมด้านการกีฬา

โอกาส (O:Opportunity)

1. จังหวัดชัยภูมิสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นช้างที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
2. มีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
3. สามารถพัฒนาเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว
4. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น และมีอิสระในการบริหารจัดการในพื้นที่มากขึ้น
5. รัฐบาลมีนโยบายปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง
6. นโยบายสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ.2558

อุปสรรค (T:Threat)

1. การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
 2. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
 3. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
 4. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคเกษตร และความ
- เป็นอยู่ของประชาชน
5. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การลงทุนเพื่อการผลิตสูง
 6. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
 7. ปัญหาร้ายคุกคามต่างๆ จากการเปิดเสรีการค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน
 8. ปัญหาร้ายธรรมชาติ
 9. การกระจายอำนาจยังไม่มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
 10. ศักยภาพที่เหมาะสมต่อการพัฒนาของผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (Country Strategy)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558 -2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม

ทั้งประชาชนเอกชนประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคตินิยมประจำชาติ “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความและความเสมอภาคทางสังคม
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฝึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้าง ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตรโดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพโดยใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการโดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลายมีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมเช่นการท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญา มีความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(3) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็ง

ของชุมชน

- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหาร

จัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นธรรมและเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแหล่งผลิตอาหารพลังงานทดแทนสำคัญ และเป็นสังคมคุณภาพ”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. พัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
3. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถภาคการเกษตร
4. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับการเจริญเติบโตของจังหวัด
7. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตรและปศุสัตว์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

**“การบริหารอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
มีการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เกษตรกรรมคุณภาพยั่งยืน”**

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ 1 สร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

พันธกิจที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเชิงอนุรักษ์แบบบูรณาการร่วมกันให้เกิดความพร้อมเพรียงรองรับนักท่องเที่ยว

พันธกิจที่ 3 บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้เกิดสภาวะแวดล้อมที่ดีและยั่งยืนโดยใช้แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจที่ 4 ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของจำนวนประชากรในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

พันธกิจที่ 5 พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม พร้อมส่งเสริมให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีครอบครัวที่อบอุ่น สังคมอยู่ดีมีสุข

พันธกิจที่ 6 ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสร้างรายได้ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 7 พัฒนาผลิตผลการเกษตรให้มีคุณภาพและยั่งยืน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

1. การบริหารจัดการที่ดีชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย บ้านเมืองสงบสุข มีความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

2. แหล่งท่องเที่ยวมีมาตรฐาน รองรับนักท่องเที่ยว สร้างรายได้เสริมแก่ชุมชน
3. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอุดมสมบูรณ์ และยั่งยืน
4. การสาธารณสุขและสาธารณสุขการสะดวก ทัวถึง และได้มาตรฐาน
5. ประชาชนมีคุณภาพพร้อมคุณธรรม มีความรู้และอนามัยที่ดี
6. ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายและเป็นกรอบในการพัฒนาที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ยึดหลักวิชาการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัด ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ

3. เป้าประสงค์

1. สนับสนุนระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
2. บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยวอย่างครบถ้วนและยั่งยืน
3. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน
4. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่งด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
5. เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
6. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า

4. ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ อบต.
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ
3. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการสาธารณะ จาก อบต.
4. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน
5. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. จำนวนถนนที่สร้างได้มาตรฐาน
8. จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้

9. จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
10. จำนวนแหล่งน้ำที่ใช้ประโยชน์ในการทำเกษตรและ การอุปโภคบริโภค
11. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12. จำนวนประชาชนที่ได้รับความใส่ใจด้านสุขภาพ
13. จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับจากภาครัฐ
14. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครัวเรือนและกลุ่มอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น

5. ค่าเป้าหมาย

1. การจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
2. แหล่งท่องเที่ยวเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวสู่ชุมชน
3. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่
4. การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว
5. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
6. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้

6. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
- กลยุทธ์ที่ 4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ 1 สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์ที่ 1 การก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
- กลยุทธ์ที่ 2 การขยายเขตปรับปรุงและซ่อมแซมไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน
- กลยุทธ์ที่ 3 การก่อสร้างขยายเขตปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปา
- กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการบริหาร-อุปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมกิจกรรมงานรัฐพิธี ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมด้านสาธารณสุข
- กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการของชุมชน
- กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และส่งเสริมอาชีพ

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพและพัฒนารายได้ในชุมชน
- กลยุทธ์ที่ 3 การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลมีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

1. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตรที่เป็นอาชีพหลัก
2. มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร
3. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งเข้าออกพื้นที่การเกษตร สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ และมีถนน

สารหลักตัดผ่าน

4. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลภูแลนคา

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่งเพื่อรองรับการขยายตัวทางการเกษตร
- เป็นชุมชนเกษตรกรรมก้าวหน้าและยั่งยืน
- เป็นแหล่งผลิตพืชผลการเกษตรคุณภาพ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันใหม่ในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม เศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
3. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
6. การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
9. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
10. การส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชน
11. การพัฒนาการเมืองและการบริหารงาน
12. การพัฒนารายได้องค์การบริหารส่วนตำบล
13. การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
4. การสนับสนุนและส่งเสริมการอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพประชาชน
6. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
7. การจัดหาสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย
8. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด)
9. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
10. การพัฒนาสาธารณูปโภค
11. การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล
12. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 ฝ่าย 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 46 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างส่วนราชการ

จากการทอ้่งค้การบริหารส่วนตำบลกุแลนคา มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญห ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.2 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.2 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.5 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้าน งานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน 1.6 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน - งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 1.7 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ - งานการประชุมสภาและคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวก - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานให้บริการด้านสาธารณสุข	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.5 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้าน งานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน 1.6 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน - งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 1.7 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ - งานการประชุมสภาและคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวก - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
3.3 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ 3.4 งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา 4.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	3.3 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ 3.4 งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และ ตามอัธยาศัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา 4.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานศูนย์เยาวชน - งานลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส 6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานศูนย์เยาวชน - งานลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส 6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่จะดำเนินการ ตามสภาพ ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การบริการประชาชนได้รับ ประโยชน์สูงสุด ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 หน่วย โดยได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วน ราชการในอนาคต 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 – 2572) ตามข้อ 8.1 โดยสรุปผลการวิเคราะห์ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และอัตราากำลังที่ต้องการ ได้ดังนี้

1. สำนักปลัด

ปริมาณงานต่อปี 3,540,180 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 42.76

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง 16 อัตรา

2. กองคลัง

ปริมาณงานต่อปี 1,135,030 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 13.71

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง 6 อัตรา

3. กองช่าง

ปริมาณงานต่อปี 634,350 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 7.66

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง 7 อัตรา

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปริมาณงานต่อปี 1,099,435 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 13.28

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง 12 อัตรา

5. กองสวัสดิการสังคม

ปริมาณงานต่อปี 435,345 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 5.26

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง 3 อัตรา

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปริมาณงานต่อปี 104,400 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 1.26

ปัจจุบันมีอัตรากำลัง 1 อัตรา

ดังนั้นเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลภูแล่นคา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดอัตรากำลังใน กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 -2572 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570-2572

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
2	สำนักปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
11	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
14	แม่ครัว(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
15	คนสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
16	พนักงานขับรถผู้พิการ EMS	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)									
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
18	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (10-3-04-3203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
20	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
21	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)									
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
24	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (10-3-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
25	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
26	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
27	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
29	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
30	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
32	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สท./สำนัก งบประมาณ
34	ครู (10-3-08-6600-378)	1	1	1	1	-	-	-	
35	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น								
36	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สท./สำนัก งบประมาณ
37	ครู (10-3-08-6600-379)	1	1	1	1	-	-	-	
38	ครู (10-3-08-6600-380)	1	1	1	1	-	-	-	
39	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
40	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
41	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
42	กองสวัสดิการสังคม (11)								
	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
43	นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
44	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
45	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	45	45	45	45	-	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 – 2572)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	สำนักปลัด	15	15	15	15	-	-	-	
3	กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
4	กองช่าง	7	7	7	7	-	-	-	
5	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	12	12	12	12	-	-	-	
6	กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		45	45	45	45	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	565,440	48,000	1	1	1	33,960	36,000	38,160	647,400	683,400	721,560	(47,120)		
	สำนักงานปลัด																	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	574,680	42,000	1	1	1	34,560	36,600	38,760	651,240	687,840	726,600	(47,890)		
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	521,760	18,000	1	1	1	31,320	33,240	35,280	571,080	604,320	639,600	(43,480)		
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	1	483,120	-	1	1	1	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	(40,260)		
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	530,160	-	1	1	1	31,920	33,840	35,760	562,080	595,920	631,680	(44,180)		
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	505,560	-	1	1	1	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	(42,130)		
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม		
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชก	1	1	392,640	-	1	1	1	23,640	25,080	26,520	416,280	441,360	467,880	(32,720)		
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชก	1	1	374,400	-	1	1	1	22,560	23,880	25,320	396,960	420,840	446,160	(31,200)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	260,040		1	1	1	10,440	10,920	11,280	270,480	281,400	292,680	(21,670)		
11	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		1	1	136,560		1	1	1	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	(11,380)		
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ)		1	1	136,560		1	1	1	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	(11,380)		
13	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		1	1	161,760		1	1	1	6,480	6,840	7,080	168,240	175,080	182,160	(13,480)		
14	แม่ครัว(ทักษะ)		1	1	172,200		1	1	1	6,960	7,200	7,560	179,160	186,360	193,920	(14,350)		
15	คนสวน(ทักษะ)		1	1	142,800		1	1	1	5,760	6,000	6,240	148,560	154,560	160,800	(11,900)		
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
16	พนักงานขับรถใช้พิกุลเก็บ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)		
	กองคลัง																	
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	565,440	42,000	1	1	1	33,960	36,000	38,160	641,400	677,400	715,560	(47,120)		
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	513,600		1	1	1	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	(42,800)		
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	1	1	297,840		1	1	1	17,880	18,960	20,160	315,720	334,680	354,840	(24,820)		

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องว่างในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตราว่าง				การคาดว่าจะเพิ่มขึ้น (3)	ค่าจ้างรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ (2)	อัตราว่าง				ค่าจ้างรวม (4)									
							2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571		2572				
20	นักวิชาการพัสดุ	ป.ป/ชด	1	1	371,160		1	1	1											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
21	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	236,760		1	1	1											
22	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	1	235,920		1	1	1											
	กองช่าง																			
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (มีผู้บริหารงานช่าง)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	1											
24	วิศวกรโยธา	ป.ป/ชด	1	-	355,320		1	1	1											
25	นายช่างโยธา	ป.ป/ชด	1	1	374,400		1	1	1											
26	นายช่างไฟฟ้า	ป.ป/ชด	1	-	297,900		1	1	1											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	189,240		1	1	1											
28	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	202,200		1	1	1											
29	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	180,960		1	1	1											
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
30	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (มีผู้บริหารงานการศึกษา)	คณ	1	-	393,600	42,000	1	1	1											
31	นักวิชาการศึกษา	ป.ป/ชด	1	1	256,800		1	1	1											
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ป/ชด	1	1	339,840		1	1	1											
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์																			
33	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0		1	1	1											
34	ครู		1	1	0		1	1	1											
35	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	0		1	1	1											

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ย่อยปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะพึงได้รับ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า						การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	อัตราค่าจ้าง						อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น									
							(คน)	(1)	(2)	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น									
										2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
			ทั้ง																			
			หมด																			
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น		1	-	0			1	1	1												
37	ครู		2	2	0			2	2	2												
38	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ) (11,890-9,400=2,490)		1	1	9,400			1	1	1												
					29,880																	
39	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ) (19,550-9,400=10,150)		1	1	9,400			1	1	1												
					121,800																	
40	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งกะ) (14,680-9,400=5,280)		1	1	9,400			1	1	1												
					63,360																	
41	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	489,840	42,000		1	1	1				29,400	31,200	33,120	561,240	592,440	625,560	(40,820)		
42	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	421,680			1	1	1				25,320	26,880	28,440	447,000	473,880	502,320	(35,140)		
43	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	246,360			1	1	1				9,960	10,320	10,680	256,320	266,640	277,320	(20,530)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
44	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	-	355,320	-		1	1	1				21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม		
((5))	รวม		45	37	12,382,020	276,000		45	45	45	0	0	0	686,120	725,670	766,770	13,315,940	14,041,610	14,808,380			
((6))	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %																1,997,391	2,106,242	2,221,257			
((7))	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																15,313,331	16,147,852	17,029,637			
((8))	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																40,845,000	42,887,200	45,031,500			
((9))	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																37.49	37.65	37.81			

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 = 38,900,000 บาท (สามสิบแปดล้านเก้าแสนบาทถ้วน)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 38,900,000 บาท เพิ่ม 5 % = 1,945,000

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เพิ่ม 5 % = 40,845,000 บาท เพิ่ม 5% = 2,042,200

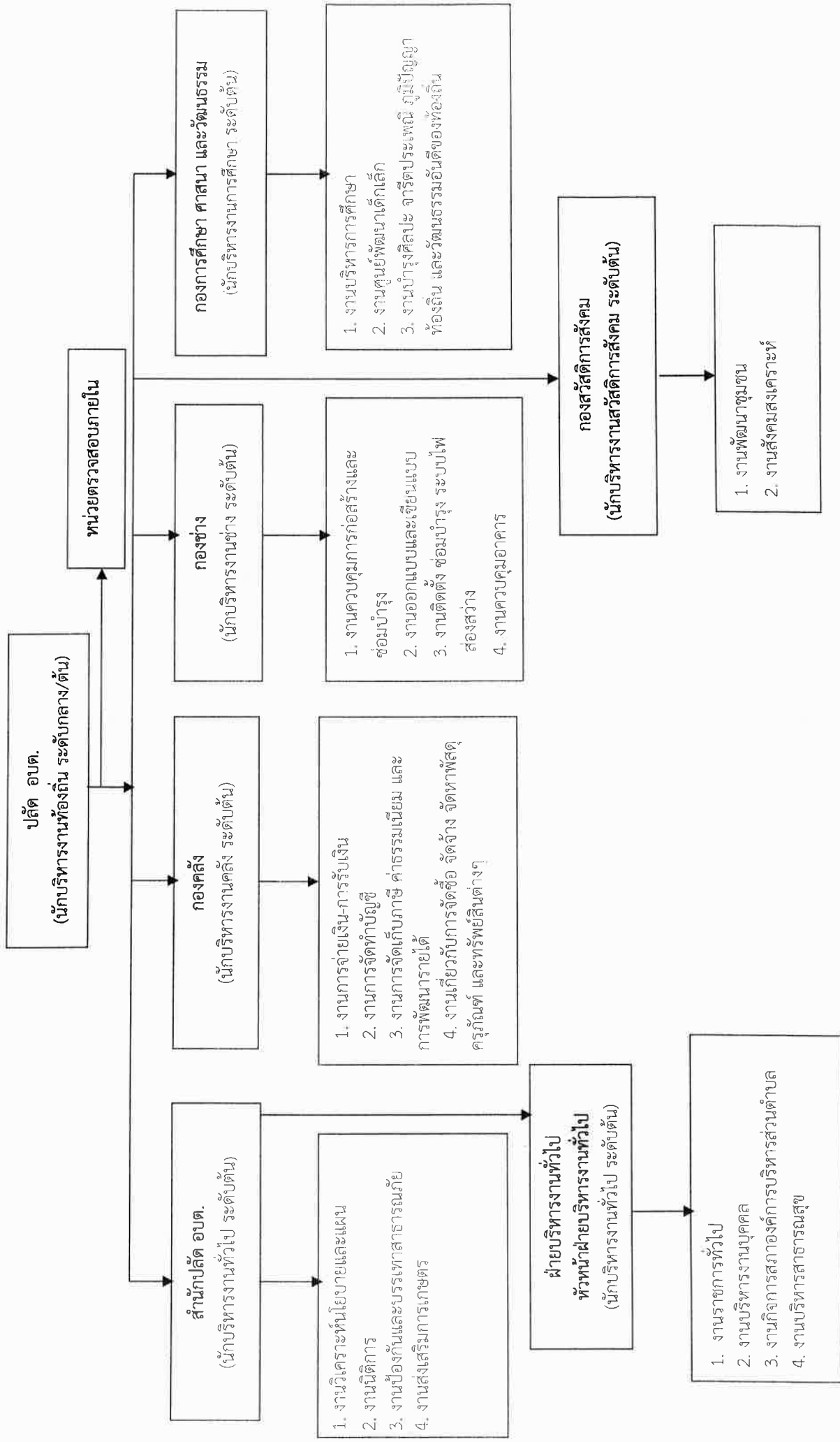
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เพิ่ม 5 % = 42,887,200 บาท เพิ่ม 5% = 2,144,300

บาท

บาท

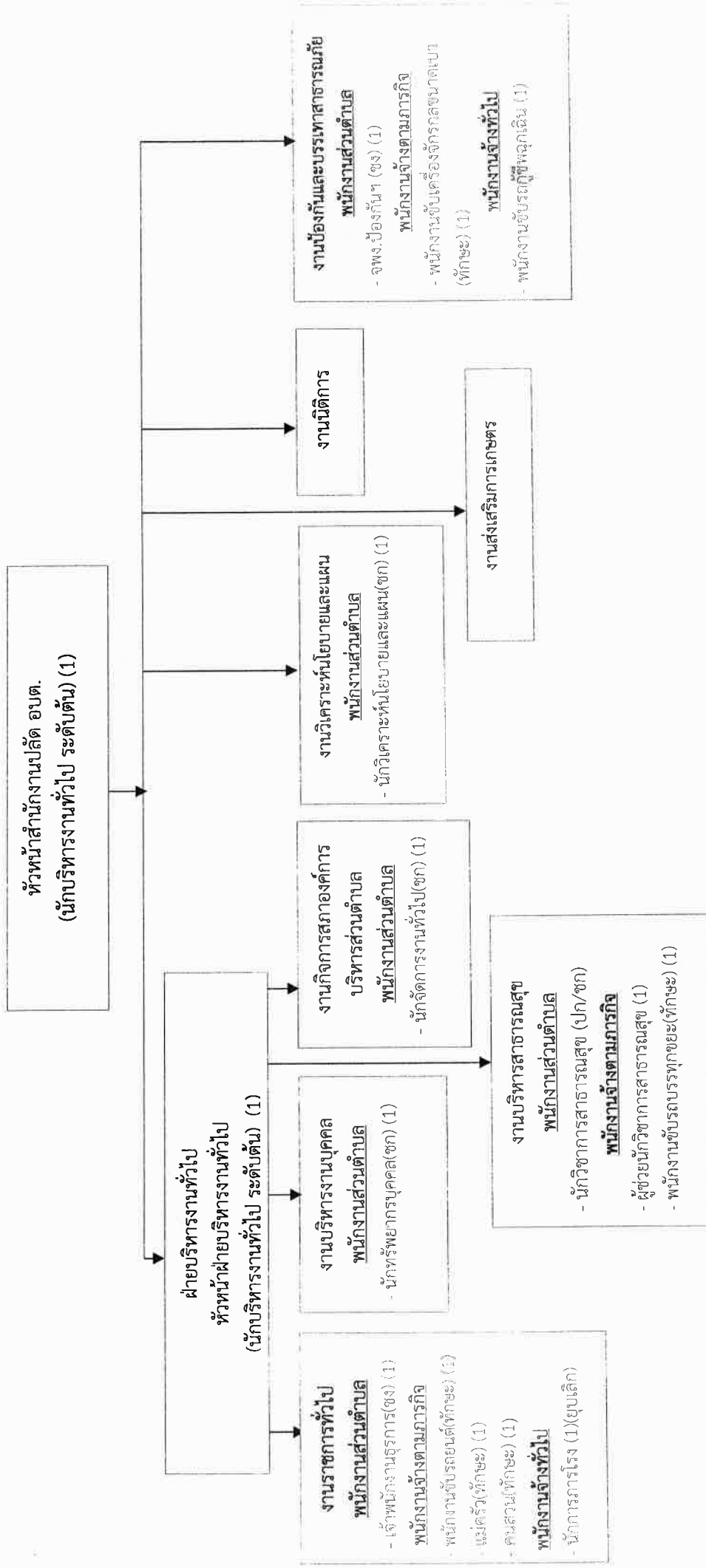
บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี



โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลกลาง)
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

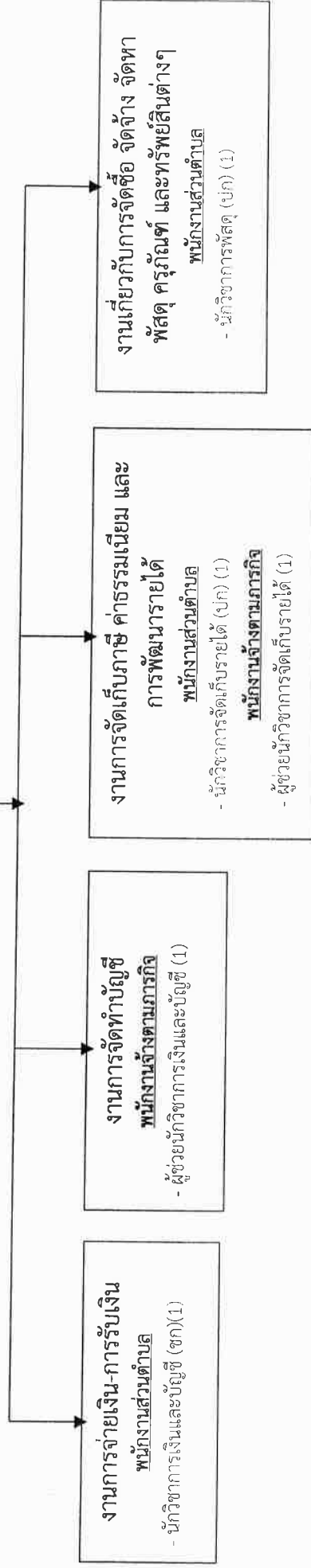
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (01)



ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยความสะดวก /สูง	อำนวยความสะดวก /กลาง	อำนวยความสะดวก /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ชำนาญการ	ทั่วไป/ ปฏิบัติ งาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	2	-	3	1	2	1	5	1

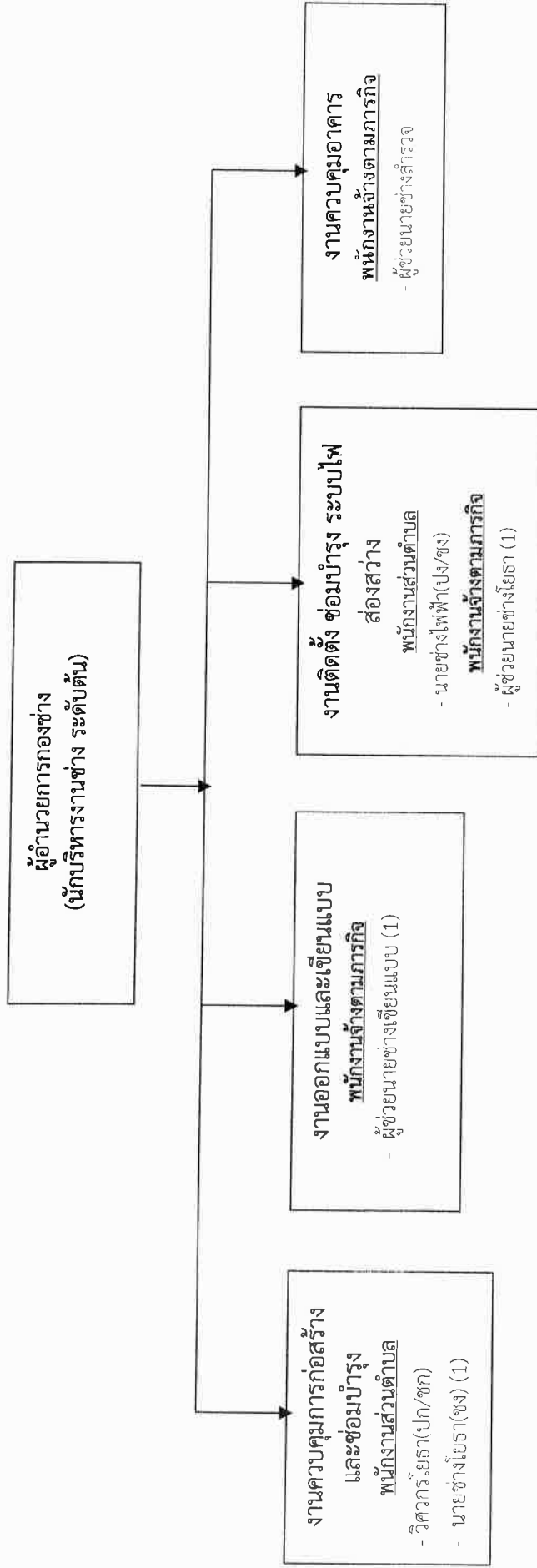
โครงสร้างองค์กร (04)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)



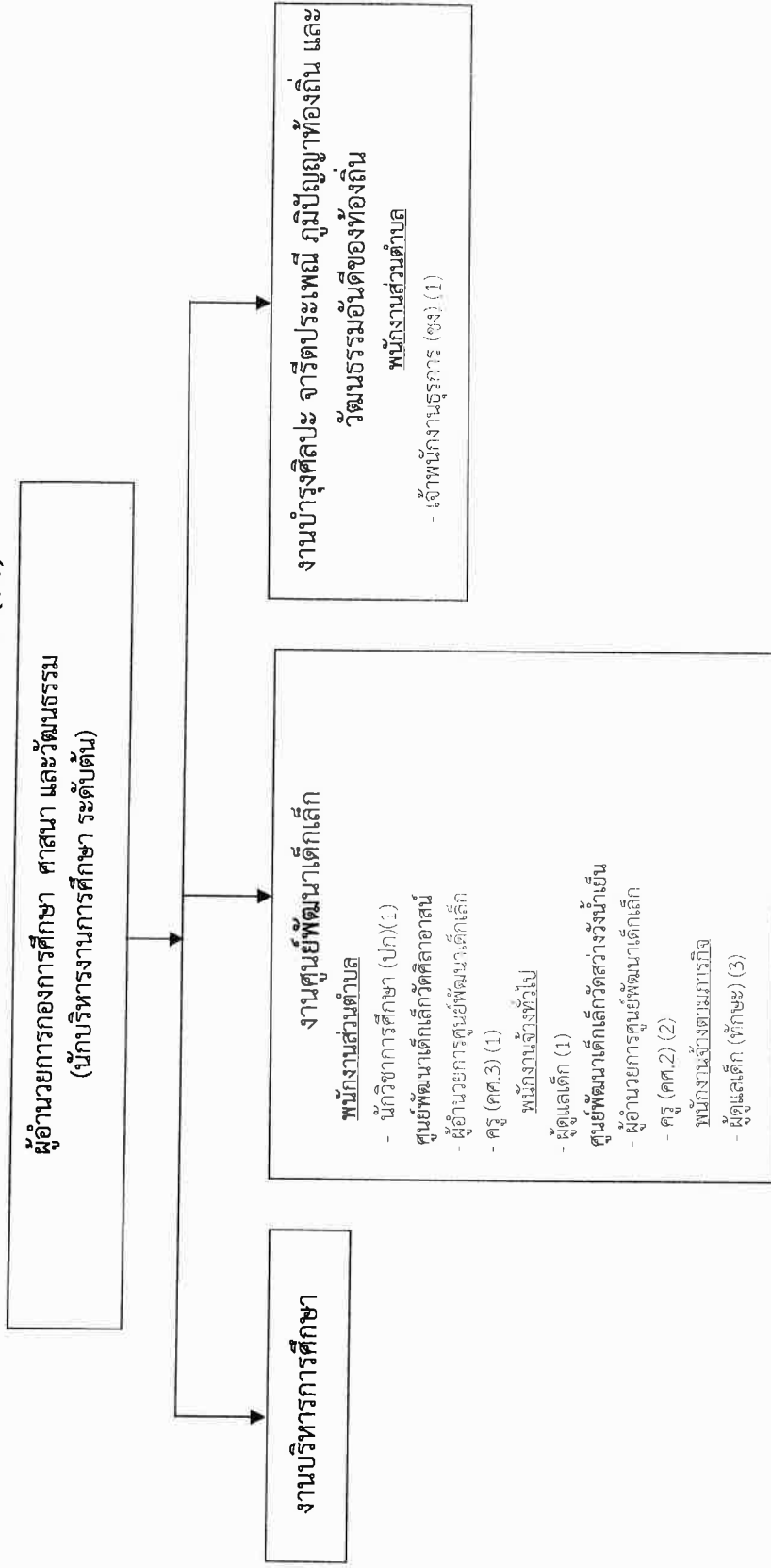
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง	อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติ การ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	1	2	-	-	-	2	-	-

เห็นชอบ โครงสร้างกองช่าง (05)



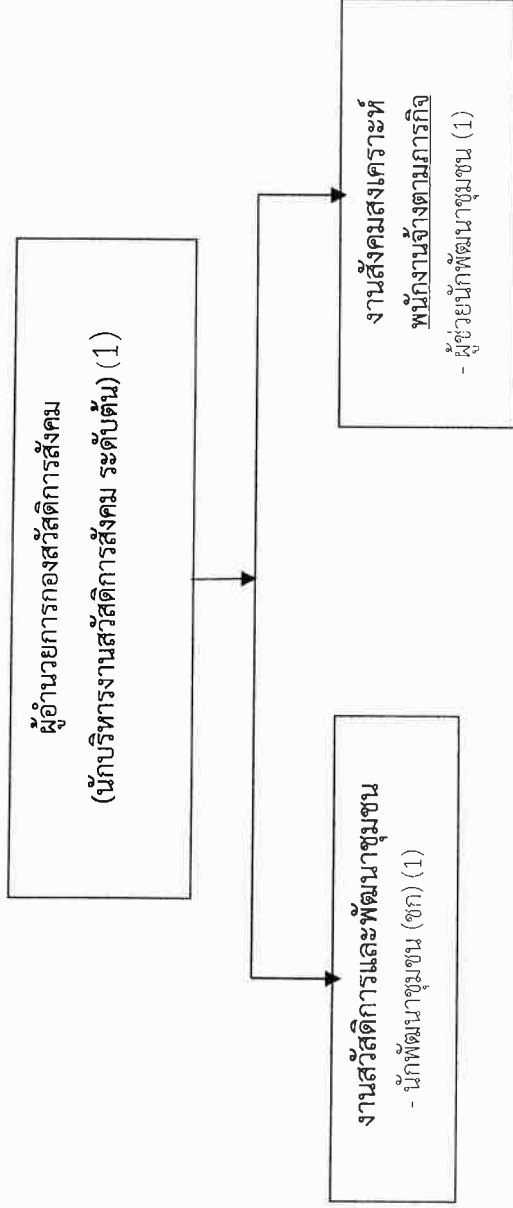
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง	อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	1	1	3	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)



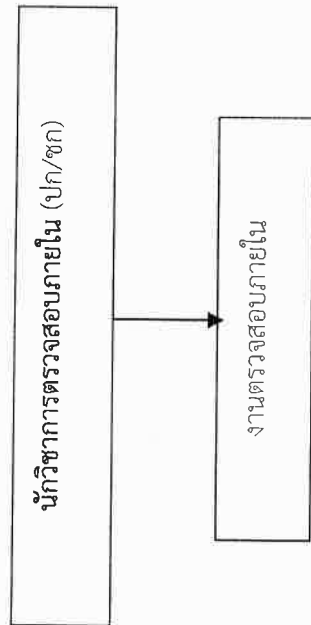
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	ผอ.ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	2	3	-	-	-	-	1	-	1	-	-	3	1

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (11)



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง	อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ พิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คณบดี)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (12)



ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง	อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-

1.1. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางสาวอริยาพร หันธุ์สูงเนิน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	565,440 (47,120 x 12)	48,000 (4,000 x 12)	-	613,440
สำนักปลัด(01)												
2	นางศิริพร ประเวศโยธม	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	574,680 (47,890 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	616,680
3	นางวันนา กอริโฮม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	521,760 (43,480 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	539,760
4	นางจีลา เอลือชาติ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	483,120 (40,260 x 12)	-	-	483,120
5	นางสาวณารัตน์ สระบัว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	530,160 (44,180 x 12)	-	-	530,160
6	นางพนมรัตน์ ขวัญทิพย์ธนาสาร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	ชก	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	ชก	505,560 (42,130 x 12)	-	-	505,560
7	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	355,320 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
8	นายสิทธิศักดิ์ จีเพช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก	392,640 (32,720 x 12)	-	-	392,640
9	นายสุธิพงษ์ จำเมืองงาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	374,400 (31,200 x 12)	-	-	374,400
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	นางสาวชิดชนก กาญจนพุด	ป.ตรีวิทยาศาสตร์ สาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	260,040 (21,670 x 12)	-	-	260,040
11	นายอุดร จินะใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	136,560 (11,380 x 12)	-	-	136,560

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
12	นายวิชา ไกรนอก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	136,560 (11,380 x 12)	-	-	136,560
13	นายชวิธ แสนรัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	161,760 (13,480 x 12)	-	-	161,760
14	นางสุดนรี กาบขุนทด	ปริญญาตรี	-	แม่ครัว(ทักษะ)	-	-	แม่ครัว(ทักษะ)	-	172,200 (14,350 x 12)	-	-	172,200
15	นายวิรัช คู่มุ่งคล้าย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนสวน(ทักษะ)	-	-	คนสวน(ทักษะ)	-	142,800 (11,900 x 12)	-	-	142,800
16	พนักงานขับรถตู้ไป นายวิญญู เหลืองคำ		-	พนักงานขับรถตู้พ่วงเงิน	-	-	พนักงานขับรถตู้พ่วงเงิน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
กองคลัง(04)												
17	นายไพฑูริย์ วรรณผล	ศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจ	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	565,440 (47,120 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	607,440
18	นางธนภัทร ชุ่มพวง	บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	513,600 (42,800 x 12)	-	-	513,600
19	นางสาววีพรรณ อ้นชาติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	297,840 (24,820 x 12)	-	-	297,840
20	นางกัญญารัตน์ นาโพธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก	371,160 (30,930 x 12)	-	-	371,160
21	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนันทพร สะอองทัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	236,760 (19,730 x 12)	-	-	236,760
22	นางสาวณภาพาศ ทรายงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	235,200 (19,600 x 12)	-	-	235,200

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
		กองช่าง(05)									
23			10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	393,600 (ว่างเต็ม)
24			10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
25	นายสนธิ์ แฉียงซาวดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	-	-	374,400 (ว่างเต็ม)
26			10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง	-	-	297,900
27	พนักงานช่างตมการกิจ นายภูมิ พรังกลิ่น	ปวส.สาขาโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	189,240
28	นางสาวดี หิรัญน้อย	ปวส.สาขาเทคนิค สถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	202,200
29	นายอานวย หิรัญทด	ปวส. สาขาโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	180,960
		กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(08)									
30			10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	42,000 (3,500x12)	-	393,600 (ว่างเต็ม)
31	นางขวัญเรือน แดงสูงเนิน	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	-	-	256,800
32	นางประพันธ์ จีโพธิ์	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	-	339,840

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์		-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-				กำหนดเพิ่ม/รอจัดสรร จาก สบ
34	นางสาววิไล ดวงมณี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	10-3-08-6600-378	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-378	ครู	-	434,280 (36,190 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	568,580	
35	นางสาวจุฑารัตน์ นุดม่อง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างรังษีนิมัย		-	-		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-				กำหนดเพิ่ม/รอจัดสรร จาก สบ
37	นายสมบัติ ดวงมา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	10-3-08-6600-379	ครู	-	10-3-08-6600-379	ครู	-	379,200 (31,600 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	421,200	
38	นางอำพร อินทร์พัย	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	10-3-08-6600-380	ครู	-	10-3-08-6600-380	ครู	-	379,440 (31,620 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	421,440	
39	นางสาวบุษิณี นามสารภูมิ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	142,680 (11,890 x 12)	-	-	142,680	
40	นางบัวแพง เหลืองคำ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	234,600 (19,550 x 12)	-	-	234,600	
41	นางสาวผกามาศ ชิตชัยภูมิ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	176,160 (14,680 x 12)	-	-	176,160	
42	กองสวัสดิการสังคม นายวิวัฒน์ บุญเรือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	489,840 (40,820 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	531,840	
43	นางพิมพ์พิไล จุลยโชค	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	421,680 (35,140 x 12)	-	-	421,680	
44	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฏฐพร จันทะลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	246,360 (20,530 x 12)	-	-	246,360	
45	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	355,320	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาดตนเอง โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละบุคคลกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน หรือเฉพาะสายของบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานส่วนตำบลด้วยกันเองหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำหรือปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น
6. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว และเสมอภาคทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
7. ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแบบออนไลน์ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับ เพื่อให้เกิดความหลากหลายในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ของบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ส่วนรวม

จริยธรรมนี้

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดแย้งกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์

(9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ที่ ๓๓๓ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และจะสิ้นสุดการมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------|---|---------------------|
| ๑. นายนิยม ดิเรกศิลป์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวอชิรญาณ์ พันธุ์สูงเนิน | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา | กรรมการ |
| ๓. นายไพฑูรย์ วรพล | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นายวิรุณ บุญเรือง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. นายสานิต เฉลียวชาติ | นายช่างโยธา รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นางปทุมรัตน์ ขวัญทิพย์ธนสาร | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
(ผู้แทนหน่วยตรวจสอบภายใน) | กรรมการ |
| ๗. นางศิริพร ประเวศชโยดม | หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นางวัฒนา กองโฮม | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวคณารัตน์ สระบัว | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และจัดทำแผนอัตรากำลังตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ครั้งที่ 1 / 2569

วันที่ 2 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายนิยม ดิเรกศิลป์	ประธานคณะกรรมการ ฯ	นิยม ดิเรกศิลป์
2	นางสาวอชิรญาณ์ พันธุ์สูงเนิน	กรรมการ	อชิรญาณ์ พันธุ์สูงเนิน
3	นายไพโรทูลย์ วรพล	กรรมการ	ไพโรทูลย์ วรพล
4	นายวิรุณ บุญเรือง	กรรมการ	วิรุณ บุญเรือง
5	นายสานิต เฉลียวชาติ	กรรมการ	สานิต เฉลียวชาติ
6	นางสาวปทุมรัตน์ ขวัญทิพย์ธนสาร	กรรมการ	ปทุมรัตน์ ขวัญทิพย์ธนสาร
7	นางศิริพร ประเวศชโยดม	กรรมการ/เลขานุการ	ศิริพร ประเวศชโยดม
8	นางวัฒนา กองโฮม	ผู้ช่วยเลขานุการ	วัฒนา กองโฮม
9	นางสาวคนารัตน์ สระบัว	ผู้ช่วยเลขานุการ	คนารัตน์ สระบัว

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายนิยม ดิเรกศิลป์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมครับ วันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ครั้งที่ 1/2569

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ ครับ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 4

ผช.เลขาฯ

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

4.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572 ตามคำสั่งที่ 333/2569 ลงวันที่ 28 พฤษภาคม 2569 ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้ลงชื่อรับทราบไปแล้วนั้น มีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

ประกอบด้วย บุคคล ดังต่อไปนี้

- | | | |
|---------------------------------|------|---------------------|
| 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น | กรรมการ |
| 6. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็น | กรรมการ |
| 7. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |
| 8. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา 3 ปี

2. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

3. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

4. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

5. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 10 / 2545 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เสนอแผนอัตรากำลัง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 – 2572) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่อง เพื่อพิจารณา

5.1 การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ประธาน: ฯ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง เลยครับ

นางสาวคนารัตน์ ฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ทั้งนี้ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

2. ข้อระเบียบ/หนังสือสั่งการ

2.1 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด 2

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี 4 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ 11/1 ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

2.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ฯลฯ

ข้อ 7 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด 3

ฯลฯ

หมวด 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ 83 ในกรณีที่อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

2.3 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ.2558

“2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน”

2.4 หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

2.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มีความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความสมัครใจ/การพิจารณายุบเลิกตำแหน่งว่าง

2.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

2) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรารับเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด

3) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา 1 ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2563

2. ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคลได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา รายละเอียดตาม ข้อ 8.1 ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.2 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.2 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.5 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้าน งานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน 1.6 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน - งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 1.7 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ - งานการประชุมสภาและคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวก - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานให้บริการด้านสาธารณสุข	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.5 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้าน งานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน 1.6 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน - งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 1.7 งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ - งานการประชุมสภาและคณะผู้บริหารพนักงานส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวก - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ - งานให้บริการด้านสาธารณสุข - งานการแพทย์ฉุกเฉิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
3.3 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ 3.4 งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา 4.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	3.3 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ 3.4 งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา 4.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆให้แก่ชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570-2572)	หมายเหตุ
5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานศูนย์เยาวชน - งานลงทะเบียนเบี่ยงชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส 6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานศูนย์เยาวชน - งานลงทะเบียนเบี่ยงชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส 6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

ข้อ 8.2 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572
ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา รายละเอียดดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2570-2572

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
2	สำนักปลัด อบต. (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
4	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
11	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
14	แม่ครัว(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
15	คนสวน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถผู้พิการ EMS	1	1	1	1	-	-	-	
17	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
18	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (10-3-04-3203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
20	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
21	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
22	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
23	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
24	วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (10-3-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
25	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
26	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
27	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
29	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
30	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
32	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สน./สำนัก งบประมาณ
34	ครู (10-3-08-6600-378)	1	1	1	1	-	-	-	
35	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
36	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	รอกการจัดสรรจาก สน./สำนัก งบประมาณ
37	ครู (10-3-08-6600-379)	1	1	1	1	-	-	-	
38	ครู (10-3-08-6600-380)	1	1	1	1	-	-	-	
39	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
40	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
41	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
42	กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
43	นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
44	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
45	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	45	45	45	45	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 – 2572)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	สำนักปลัด	15	15	15	15	-	-	-	
3	กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
4	กองช่าง	7	7	7	7	-	-	-	
5	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	12	12	12	12	-	-	-	
6	กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	45	45	45	45	-	-	-	

รายละเอียดดังนี้

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570-2572

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 37.49
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 37.65
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 37.82

มีการยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการภารโรง จำนวน 1 อัตรา เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ตามเสนอให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ให้ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

5.2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

1. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569

2. ข้อย่อย/หนังสือสั่งการ

2.1 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด 12

ส่วนที่ 3

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ 261 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ฯลฯ

ข้อ 264 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 265 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

/ข้อ 266...

ข้อ 266 การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาชั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ฯลฯ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) เป้าหมายการพัฒนา
- (3) หลักสูตรการพัฒนา
- (4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (6) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 271 แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

2.2 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 เรื่อง การจัดทำแผนบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- 2) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 /และขอให้...

และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

มติที่ประชุม

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภูแล่นคา จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา
ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดย อบต.ภูแล่นคา ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต. กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา 12.30 น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวคณรัตน์ สรรบัว)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางศิริพร ประเวศชโยดม)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

ประธานกรรมการฯ