

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2564 – 2566



ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. 0 4405 6580

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง 3 ปี และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ภูแลนคาให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| 1. หลักการและเหตุผล | 1 |
| 2. วัตถุประสงค์ | 2 |
| 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 3 |
| 4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล | 7 |
| 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | 10 |
| 6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ | 23 |
| 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | 24 |
| 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | 25 |
| 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | 37 |
| 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี | 40 |
| 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | 46 |
| 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | 50 |
| 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างและลูกจ้าง | 51 |

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามที่แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น และตามกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 4 กันยายน 2548 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา สามารถวางแผนอัตรากำลังในบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นประธาน มีปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำเพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง เหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ

บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

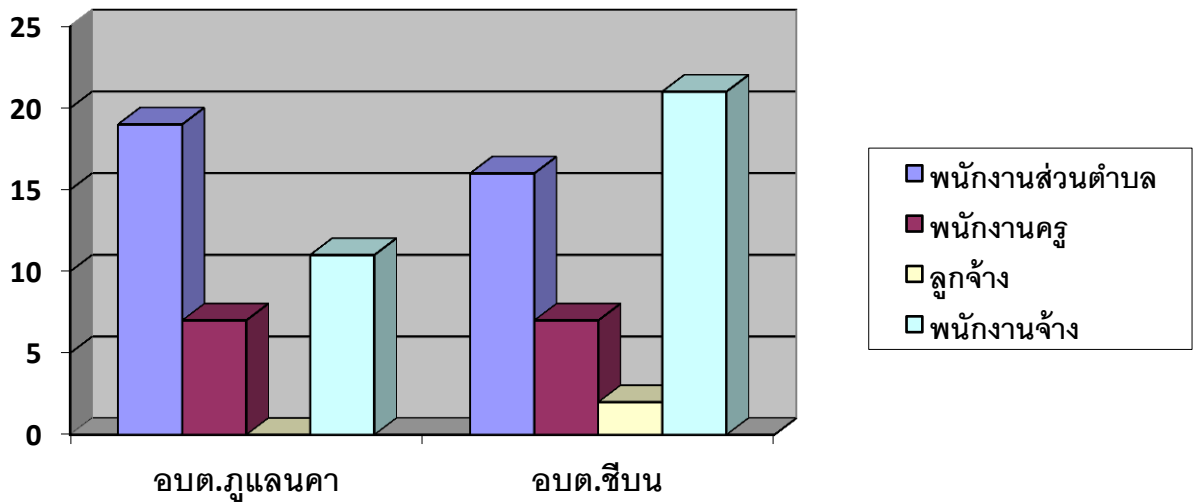
3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางการเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลชิบม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ใกล้เคียงกัน

| รายการ | อบต.ภูแลนคา | อบต.ชิบม |
|--------------------------|-------------------|----------------|
| รายได้ | 33,486,574.03 บาท | 39,718,600 บาท |
| จำนวนประชากร | 4,634 คน | 6,045 คน |
| ขนาดพื้นที่ | 126 ตร.กม. | 130.864 ตร.กม. |
| จำนวนข้าราชการ (ตำแหน่ง) | 19 | 18 |
| ลูกจ้างประจำ (คน) | 0 | 2 |
| พนักงานจ้าง (คน) | 13 | 28 |
| พนักงานครู | 7 | 5 |
| รวม | 39 | 53 |



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กับ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีน้อยกว่า กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลภูแลนคา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 19 ตำแหน่ง ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบลชีบน มีจำนวน 19 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบลภูแลนคา มี 13 คน องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 28 คน ซึ่งมีมากกว่าภูแลนคาเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีพื้นที่และประชากรที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ภูแลนคา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 7 คน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มี ครู 5 คน เช่นเดียวกัน ซึ่งรวมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีข้าราชการและพนักงานจ้าง รวม 39 อัตรา ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีข้าราชการและพนักงานจ้างรวม 53 อัตรา รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา 33,486,574.03บาท องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน 39,718,600 บาท จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 4,634 คน ขององค์การ บริหารส่วนตำบลชีบนมี 6,045 คน พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 126 ตร.กม. ของ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 130.864 ตร.กม. ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสลับกับที่ราบลุ่ม เหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สรุปโดยรวมไม่ว่าจะเป็นด้านอัตรากำลัง รายได้ ประชากร พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ขณะนี้จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ดำเนินการร้อง ขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้เรียบร้อยแล้ว คาดว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบ อัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน จะได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนการใช้ จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิง ปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิด กรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการ วิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีความ ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล ภูแลนคา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 เส้นทางคมนาคมขนส่ง ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ มีฝุ่นละออง ปัญหาน้ำเซาะข้างทางทำให้ถนนแคบ ไม่สะดวกในการเดินทางสัญจร และพื้นที่การเกษตรบางแห่งยังไม่มีถนนสำหรับรถบรรทุกวิ่งขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรเข้าถึง

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 ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ 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 ปัญหาไฟป่า

4.3 การบริหารจัดการขยะมูลฝอย ยังไม่มีระบบกำจัดขยะภายในชุมชน ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ความต้องการเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยและรวดเร็วในการเดินทาง และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร จะมีเพิ่มมากขึ้น

1.2 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและครัวเรือนทำให้การใช้ชีวิตประจำและ กิจกรรมในแต่ละวันเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีระบบระบายน้ำภายในชุมชนเพื่อรองรับการระบายน้ำเสียจาก ครัวเรือนเพื่อรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน

1.3 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและครัวเรือน ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อ การอุปโภคบริโภคมีมากขึ้น อาจส่งผลให้แหล่งน้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปามีไม่เพียงพอต่อความ ต้องการ จึงจำเป็นต้องเพิ่มแหล่งน้ำใต้ดินและผิวดินสำหรับผลิตน้ำประปาเพิ่มขึ้น

1.4 ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึง เพียงพอ เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และการขยายตัวทางการเกษตร การส่งเสริม การปลูกพืชทางการเกษตร ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคมีปริมาณ เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งท้องถิ่นต้องบริหารจัดการจัดหาให้เพียงพอ

2. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

2.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว พฤติกรรมเลียนแบบ อาจส่งผลให้ การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในชุมชน

2.2 จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว (เมื่อเข้าสู่ประชาคม อาเซียน) ส่งผลให้เกิดโรคติดต่อตามมา ท้องถิ่นต้องเฝ้าระวัง ระวังโรคภัยให้ประชาชนดูแลรักษาสุขภาพ ของตนเอง ป้องกันและจำกัดแหล่งกำเนิดโรคติดต่อ

2.3 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี ท้องถิ่น จึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือในด้านสวัสดิการ การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมอาชีพและการ ดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

2.4 ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้วัยแรงงานไปทำงานใน เมืองหรือต่างจังหวัดปล่อยให้เด็กและผู้สูงอายุอยู่กันตามลำพัง

2.5 ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งผลผลิตไม่มีความแน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ประชาชนควรมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

3.1 ปัญหายังคงมีต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การค้า ขยายอย่างเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทั้งด้านราคาและคุณภาพของผลผลิต ท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมให้กลุ่ม

เกษตรกรได้พัฒนาศักยภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าให้สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ และต้องส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้บริโภคไปพร้อมกัน

3.2 เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการค้า ขยายอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง จะเกิดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาการผลิตและผลผลิตให้มีคุณภาพเพื่อแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ ท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.3 เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการค้า ขยายอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมด้านองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4 การท่องเที่ยวเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจเพิ่มรายได้ให้แก่คนในชุมชนได้อีกทางหนึ่ง หากแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนมีรายได้จากนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวปรับปรุงพัฒนาให้ได้มาตรฐานทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ

4. ความต้องการด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.1 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้มีการบุกรุกเข้าไปในเขตที่สาธารณะเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย และสุก้าที่สาธารณะเพื่อทำการเกษตร มากขึ้น

4.2 เกิดจากความมั่งคั่งทางขาดความยั่งยืนคิของน้ำมีอมมนุษย์ และไฟฟ้าที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเนื่องจากภาวะโลกร้อนในปัจจุบันที่มีความรุนแรงมากขึ้น

4.3 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว หากปล่อยให้ครัวเรือนกำจัดเองคงไม่เพียงพอ อาจมีการลักลอบนำขยะไปทิ้งในที่สาธารณะซึ่งจะก่อให้เกิดมลพิษอื่นๆ ตามมา

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคานั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา

เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 16 (4))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 17(12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 17(25))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกละเลยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร

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

จุดแข็ง (S:Strensth)

1. มีสภาพพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร สามารถเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจหลายชนิด ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย และยางพารา
2. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อทำการเกษตร
3. มีทรัพยากรป่าไม้ ภูเขา และมีน้ำที่ไหลผ่านตอนบนเหมาะที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
4. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ผักหวาน เห็ด หน่อไม้ เป็นต้น
5. มีโรงเรียนสถานศึกษาเพียงพอ สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างทั่วถึง
6. มีสถานบริการด้านสาธารณสุขและบุคลากร โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 2 แห่ง สำหรับให้บริการประชาชน
7. มีบริการรถหน่วยการแพทย์ฉุกเฉินไว้คอยบริการผู้ป่วยหรือผู้ประสบเหตุในตำบล
8. มีที่พักรถสายตรวจ 1 แห่ง สำหรับสอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
9. มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามที่ถือปฏิบัติสืบเนื่องกันมาจนถึงปัจจุบัน
10. ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีมีความร่วมมือกันในการปกครองและการบริหารการพัฒนา
11. มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
12. มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับภาคีเครือข่าย
13. มีกลุ่ม/มวลชน/องค์กรต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน
14. มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้เสริมภายในครัวเรือน
15. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งเชื่อมต่อกันระหว่างหมู่บ้าน และตำบล
16. มีที่สาธารณะประโยชน์สำหรับพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ในชุมชน

จุดอ่อน (W:Weakness)

1. ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล
2. มีแหล่งต้นน้ำแต่ขาดการพัฒนากระบวนการกักเก็บที่ดีทำให้น้ำไม่พอใช้ตลอดปี
3. ขาดระบบการวางผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
4. เส้นทางคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐาน
5. ระบบสาธารณสุขูปโภคสาธารณสุขูปการมีไม่เพียงพอ
6. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
7. เด็กและเยาวชนบางส่วนที่มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพสารเสพติด
8. ปัญหาหนี้สินในครัวเรือน
9. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
10. พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์
11. มีการบุกรุก รุกป่าที่สาธารณประโยชน์
12. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของ สปก.และป่าสงวนแห่งชาติ ถูกจำกัดในด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าของที่ดิน เช่น การพัฒนาด้านกิจการพาณิชย์
13. ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
14. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้มีการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารจัดการ
15. ขาดการส่งเสริมด้านการกีฬา

โอกาส (O:Opportunity)

1. จังหวัดชัยภูมิสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
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 ส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคเกษตรและความเป็นอยู่ของประชาชน
5. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การลงทุนเพื่อการผลิตสูง
6. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
7. ปัญหาภัยคุกคามต่างๆ จากการเปิดเสรีการค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน
8. ปัญหาภัยธรรมชาติ
9. การกระจายอำนาจยังไม่มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
10. ทัศนคติที่เหมาะสมต่อการพัฒนาของผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

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) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนด **ยุทธศาสตร์ชาติ** ในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชนเอกชนประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(4) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตรโดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพโดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้นไป

- ภาคบริการโดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลายมีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมเช่นการท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆเพิ่มบทบาทของไทยในองค์การระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญา มีความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(3) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการป่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็ง

ของชุมชน

- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

บริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

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

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแหล่งผลิตอาหารพลังงานทดแทนสำคัญ และเป็นสังคมคุณภาพที่พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
3. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถภาคการเกษตร
4. พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว
5. ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า
6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับการเจริญเติบโตของ

จังหวัด

7. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทาง

การตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและ

ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

**“การบริหารอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
มีการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เกษตรกรรมคุณภาพยั่งยืน มุ่งสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”**

2. ยุทธศาสตร์

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. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา/เป้าประสงค์

1. สนับสนุนระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

2. บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยวอย่างครบถ้วนและยั่งยืน

3. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้เกิดปัญหาภายในชุมชน

4. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

5. เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

6. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า

4 ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของ อบต.

2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ

3. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการสาธารณสุข จาก อบต.

สิ่งแวดล้อม

4. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน
5. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. จำนวนถนนที่สร้างได้มาตรฐาน
8. จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้
9. จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
10. จำนวนแหล่งน้ำที่ใช้ประโยชน์ในการทำการเกษตรและ 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

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
2. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. ส่งเสริมการพัฒนาจัดระเบียบของชุมชนและสังคม
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว
2. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. ส่งเสริมและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. การก่อสร้างปรับปรุงและซ่อมแซมถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รังระบายน้ำ ให้เป็นไปด้วยความสะดวก

2. การขยายเขตปรับปรุงและซ่อมแซมไฟฟ้าภายในหมู่บ้าน
3. การก่อสร้างขยายเขตปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปา
4. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการบริโภค-อุปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

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

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และส่งเสริมอาชีพ

1. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
2. ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพและพัฒนารายได้ในชุมชน
3. การใช้ที่ดินเพื่อการเกษตร

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 (ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด)
9. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
10. การพัฒนาสาธารณูปโภค
11. การพัฒนาความรู้แก่ประชาชน สมาชิก อบต. และพนักงานส่วนตำบล
12. การพัฒนาด้านการบริหารและการบริการประชาชน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

1 สำนัก 4 กอง 1 ฝ่าย ได้แก่

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 19 อัตรา พนักงาน

จ้างตามภารกิจ(ที่ได้รับค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของ อบต.) จำนวน 9 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) จำนวน 3 อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (ที่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ภูแลนคา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น ขณะนี้จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้เรียบร้อยแล้ว คาดว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง เพื่อ

รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 4 กอง 1 ฝ่าย ดังนี้

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566) | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.</p> <p>(นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>1.2 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอำนวยการ <p>1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | <p>1. สำนักปลัด อบต.</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.</p> <p>(นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>1.1 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>1.2 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอำนวยการ <p>1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |

| <p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)</p> | <p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)</p> | <p style="text-align: center;">หมายเหตุ</p> |
|--|--|---|
| <p>1.4 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน <p>2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>2.1. งานบริหารทั่วงานไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>2.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบรรจุแต่งตั้ง ให้โอน รับโอน - งานเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานประเมินพนักงาน - งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง <p>2.3 งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการประชุมสภา - งานอำนวยความสะดวก <p>2.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข | <p>1.4 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน <p>2.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>2.1. งานบริหารทั่วงานไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <p>2.2 งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบรรจุแต่งตั้ง ให้โอน รับโอน - งานเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานประเมินพนักงาน - งานเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง <p>2.3 งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการประชุมสภา - งานอำนวยความสะดวก <p>2.4 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข | |

| <p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)</p> | <p style="text-align: center;">โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)</p> | <p style="text-align: center;">หมายเหตุ</p> |
|---|--|---|
| <p>1.1.4 งานอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้านงานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน <p>อบต.</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี | <p>1.1.4 งานอื่นๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้านงานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมในสำนักงาน <p>อบต.</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>2.1 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี | |

| <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>(2561-2563)</p> | <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p> <p>(2564-2566)</p> | <p>หมายเหตุ</p> |
|---|---|-----------------|
| <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>(นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายทตน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>3.4 งานประสาธาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า | <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>(นักบริหารงานช่าง)</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายทตน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>3.3 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>3.4 งานประสาธาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า | |

| <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน</p> <p>(2561-2563)</p> | <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่</p> <p>(2564-2566)</p> | <p>หมายเหตุ</p> |
|---|---|-----------------|
| <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>(นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>4.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา <p>4.4 งานส่งเสริมการกีฬาและสันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและสันทนาการ <p>5. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล | <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>(นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานบริหารการศึกษาในระบบ - งานบริหารการศึกษานอกระบบ - งานบริหารการศึกษาตามอัธยาศัย <p>4.2 งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน/งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <p>4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา <p>4.4 งานส่งเสริมการกีฬาและสันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและสันทนาการ <p>5. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</p> <p>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล | |

| <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)</p> | <p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564-2566)</p> | <p>หมายเหตุ</p> |
|--|--|-----------------|
| <p>5.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>5.3 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ | <p>5.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ <p>5.3 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ | |

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการ

1. สำนักปลัด

ปริมาณงานต่อปี 2,800,810 / 82,800

อัตราที่ต้องการ 33.83 (ปัจจุบันมี 14 อัตรา)

2. กองคลัง

ปริมาณงานต่อปี 855,380 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 10.33 (ปัจจุบันมี 6 อัตรา)

3. กองช่าง

ปริมาณงานต่อปี 571,360 / 82,800

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 6.90 (ปัจจุบันมี 5 อัตรา)

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปริมาณงานต่อปี 871,500 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 10.53 (ปัจจุบันมี 10 อัตรา)

5. กองสวัสดิการสังคม

ปริมาณงานต่อปี 391,036 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 4.72 (ปัจจุบันมี 3 อัตรา)

ดังนั้นเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลจึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตร กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|---|-------------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|----------|
| | | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.) (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 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 6 | นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 7 | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 8 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 9 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 10 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 11 | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 12 | แม่ครัว(ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |

| ลำดับ ที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--------------|---|--------------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|----------|
| | | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| 13 | พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 14 | คนงานทั่วไป(คนขับรถบรรทุกขยะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 15 | คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกู้ชีพฉุกเฉิน EMS) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 16 | กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2101-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 17 | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 18 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 19 | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 20 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 21 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 22 | กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 23 | นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 24 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 25 | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 26 | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ คนงาน(ผู้มีทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|----------|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|----------------------------|----------|----------|----------|
| | | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08) | | | | | | | | |
| 27 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 28 | นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) (10-3-08-3803-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 29 | เจ้าพนักงานธุรการ(พง/ชง) (10-3-08-4101-002) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเฒ่า | | | | | | | | |
| 30 | ครู (10-3-08-6600-380) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 31 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์ | | | | | | | | |
| 32 | ครู (10-3-08-6600-378) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 33 | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น | | | | | | | | |
| 34 | ครู (10-3-08-6600-379) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 35 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านชีบน | | | | | | | | |
| 36 | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | กองสวัสดิการสังคม (11) | | | | | | | | |
| 37 | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 38 | นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก) (10-3-11-3801-001) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ | | | | | | | | |
| 39 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| | รวม | 39 | 39 | 39 | 39 | - | - | - | |

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

| ลำดับที่ | ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|------------|----------------------------------|--------------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|----------|
| | | | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| 1. | ปลัด อบต. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | |
| 2. | สำนักปลัด | 14 | 14 | 14 | 14 | - | - | - | |
| 3. | กองคลัง | 6 | 6 | 6 | 6 | - | - | - | |
| 4. | กองช่าง | 5 | 5 | 5 | 5 | - | - | - | |
| 5. | กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม | 10 | 10 | 10 | 10 | - | - | - | |
| 6. | กองสวัสดิการสังคม | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | |
| รวม | | 39 | 39 | 39 | 39 | - | - | - | |

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อตำแหน่งในสายงาน | ระดับ | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---------|------------------|------------------------|------------------|-------------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|-----------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำ ตำแหน่ง(2) | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | กลาง | 1 | 1 | 486,720 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 16,440 | 16,440 | 19,560 | 671,160 | 687,600 | 707,160 | (40,560) |
| | สำนักปลัด | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 416,160 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,080 | 13,200 | 471,240 | 484,320 | 497,520 | (34,680) |
| 3 | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 356,160 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,440 | 387,480 | 400,560 | 414,000 | (29,680) |
| 4 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | 1 | 1 | 329,760 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 342,720 | 356,160 | 369,480 | (27,480) |
| 5 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก | 1 | 1 | 362,640 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 | (30,220) |
| 6 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก | 1 | 1 | 210,840 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,680 | 12,000 | 218,400 | 226,080 | 238,080 | (17,570) |
| 7 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง | 1 | 1 | 275,040 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,800 | 10,920 | 11,160 | 285,840 | 296,760 | 307,920 | (22,920) |
| 8 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชง | 1 | 1 | 296,760 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,160 | 11,040 | 10,920 | 307,920 | 318,960 | 329,880 | (24,730) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | คุณวุฒิ | 1 | 1 | 180,000 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | 187,200 | 194,760 | 202,560 | (15,000) |
| 10 | พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล) | ทักษะ | 1 | 1 | 129,120 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,160 | 5,400 | 5,640 | 134,280 | 139,680 | 145,320 | (10,760) |
| 11 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ) | ทักษะ | 1 | 1 | 151,200 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,120 | 6,360 | 6,600 | 157,320 | 163,680 | 170,280 | (12,600) |
| 12 | แม่ครัว | ทักษะ | 1 | 1 | 112,800 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 4,560 | 4,800 | 4,920 | 117,360 | 122,160 | 127,080 | (9,400) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | นักการภารโรง | - | 1 | 1 | 108,000 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 14 | คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) | - | 1 | 1 | 108,000 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 15 | คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) (รถEMS) | - | 1 | 1 | 108,000 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| | กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 402,720 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,080 | 13,080 | 458,160 | 471,240 | 484,320 | (33,560) |
| 17 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก | 1 | 1 | 329,760 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,960 | 13,440 | 13,320 | 342,720 | 356,160 | 369,480 | (27,480) |
| 18 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง | 1 | 1 | 239,640 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 10,080 | 10,440 | 249,360 | 259,440 | 269,880 | (19,970) |
| 19 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง/ชง | 1 | - | 297,900 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 307,620 | 317,340 | 327,060 | ว่างเดิม |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปวช. | 1 | 1 | 151,920 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,120 | 6,360 | 6,600 | 158,040 | 164,400 | 171,000 | (12,660) |

| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|------|----|---------|-----------|---|----|----|----|---|---|--------|---------|---------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 37 | ผ.อ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ต้น | 1 | 1 | 356,160 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,080 | 13,440 | 411,480 | 424,560 | 438,000 | (29,680) | |
| 38 | นักพัฒนาชุมชน | ชก | 1 | 1 | 362,640 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 | (30,220) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 39 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปวช. | 1 | 1 | 151,920 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,120 | 6,360 | 6,600 | 158,040 | 164,400 | 171,000 | (12,660) |
| ((4)) | รวม | | 39 | 36 | 8,113,140 | | 39 | 39 | 39 | - | - | - | 287,340 | 290,100 | 301,740 | 8,740,440 | 9,025,620 | 9,322,200 | |
| ((5)) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 % | | | | | | | | | | | | | | | 1,311,066 | 1,353,843 | 1,398,330 | |
| ((6)) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | 10,051,506 | 10,379,463 | 10,720,530 | |
| | งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%) | | | | | | | | | | | | | | | 33,453,400 | 35,126,000 | 36,882,300 | |
| ((7)) | คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | 30.05 | 29.55 | 29.07 | |

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 31,860,464 บาท (สามสิบเอ็ดล้านแปดแสนหกหมื่นสี่ร้อยหกสิบสี่บาท

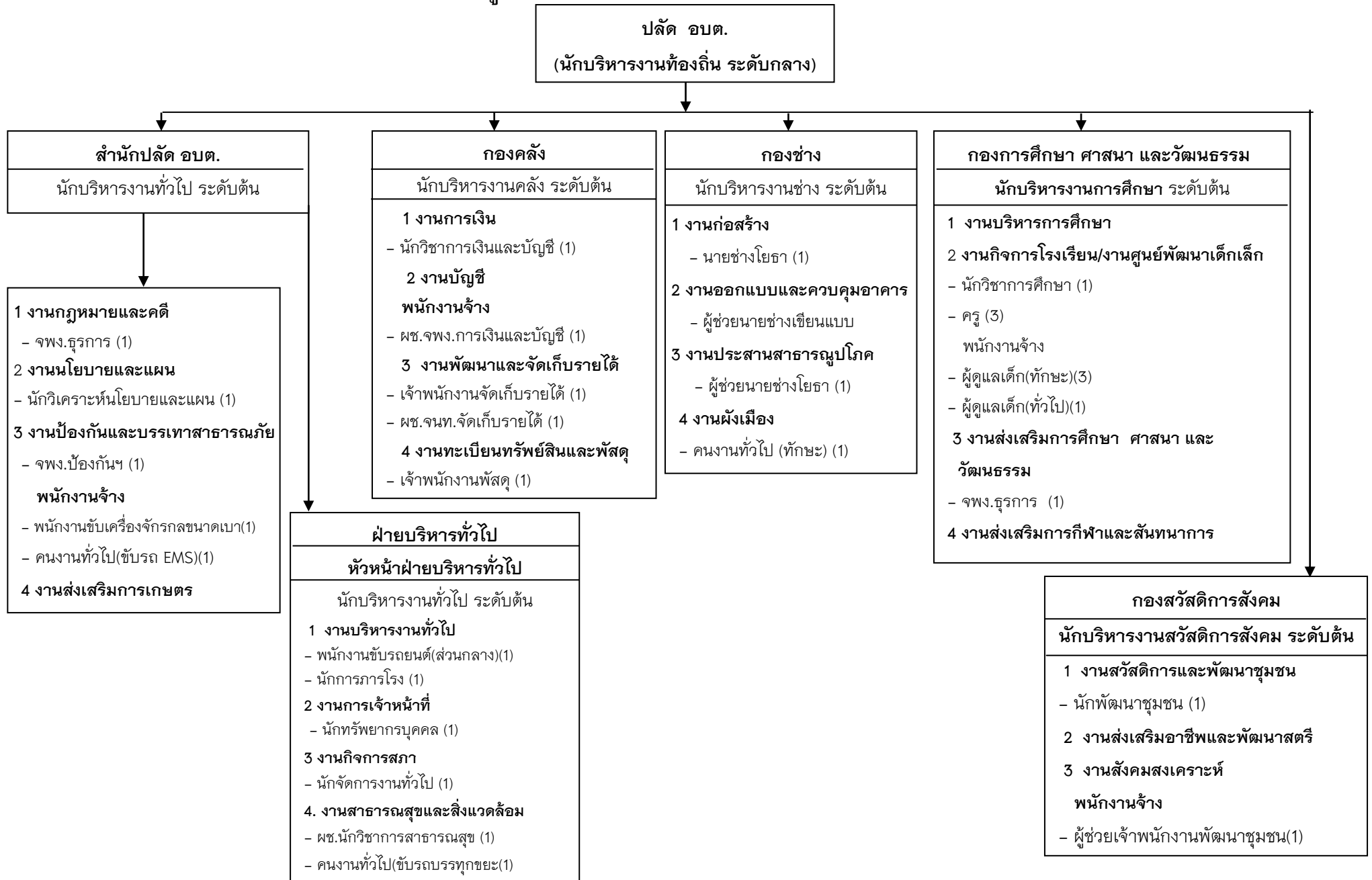
ถ้วน)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 31,860,464 บาท เพิ่ม 5 % = 1,593,000 = 33,453,400 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เพิ่ม 5 % = 33,453,400 บาท เพิ่ม 5% = 1,672,600 = 35,126,000 บาท

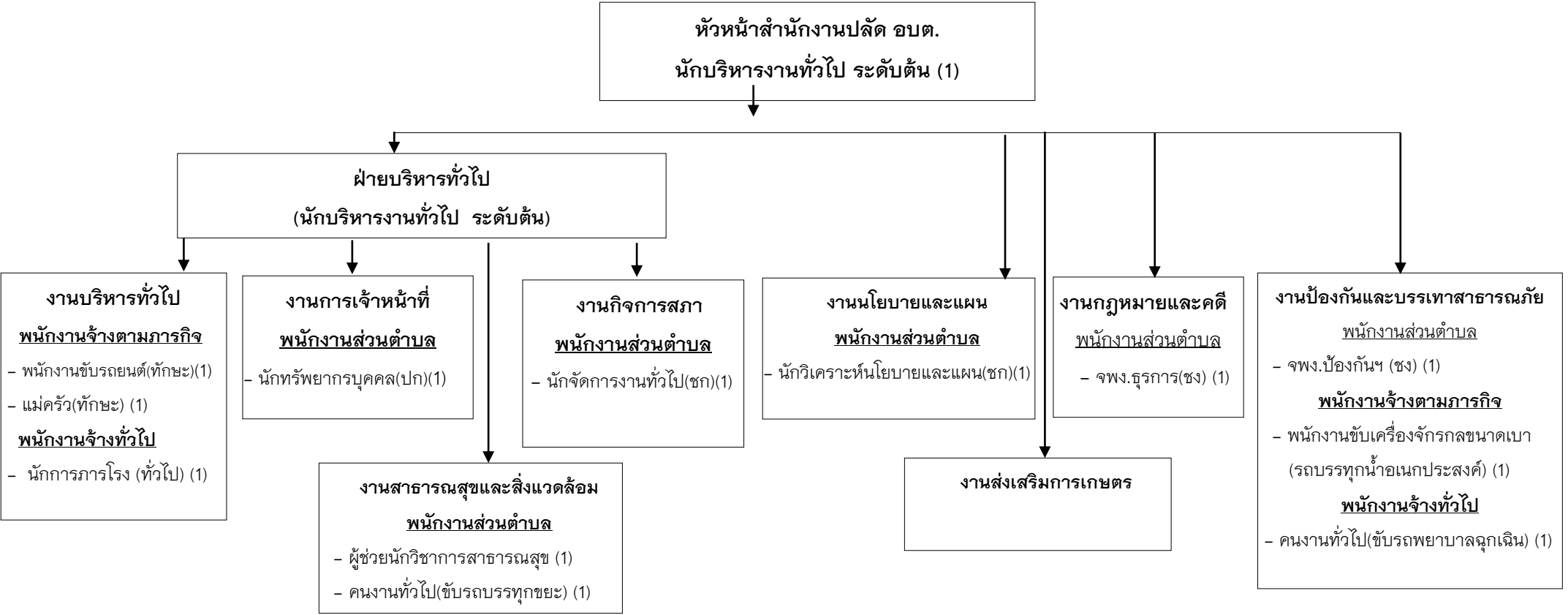
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เพิ่ม 5 % = 35,126,000 บาท เพิ่ม 5% = 1,756,300 = 36,882,300 บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



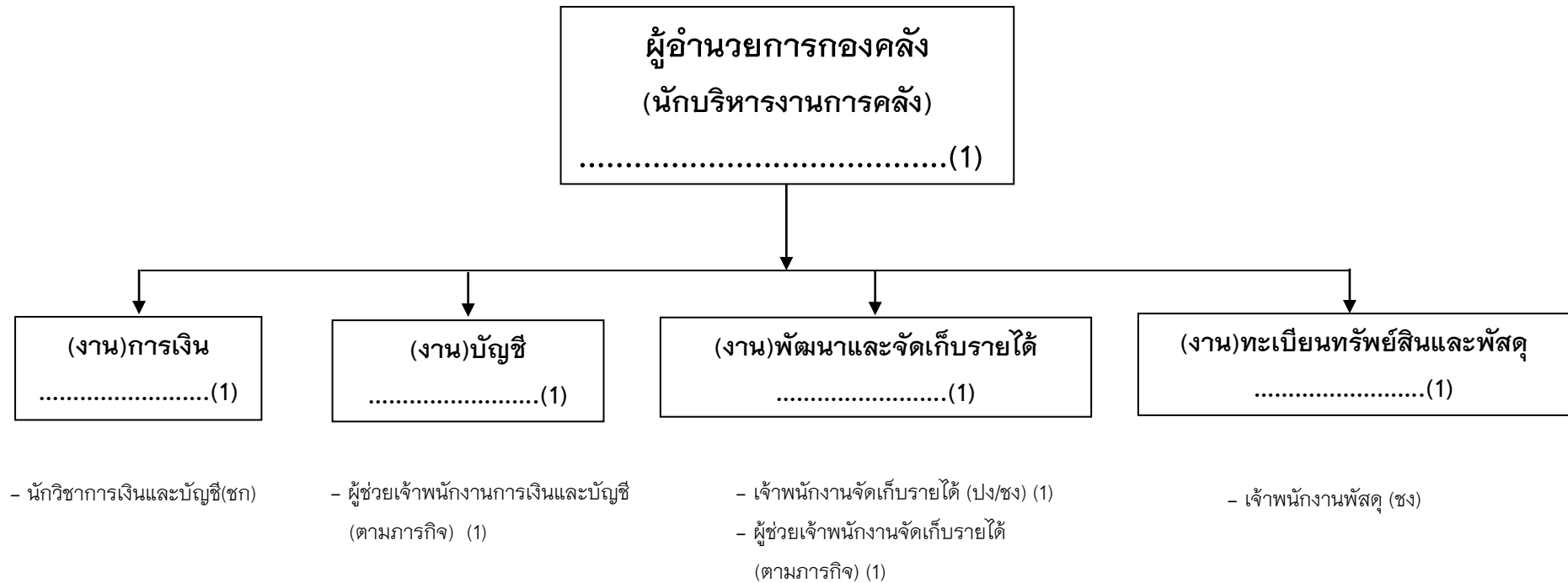
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. (01)

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ



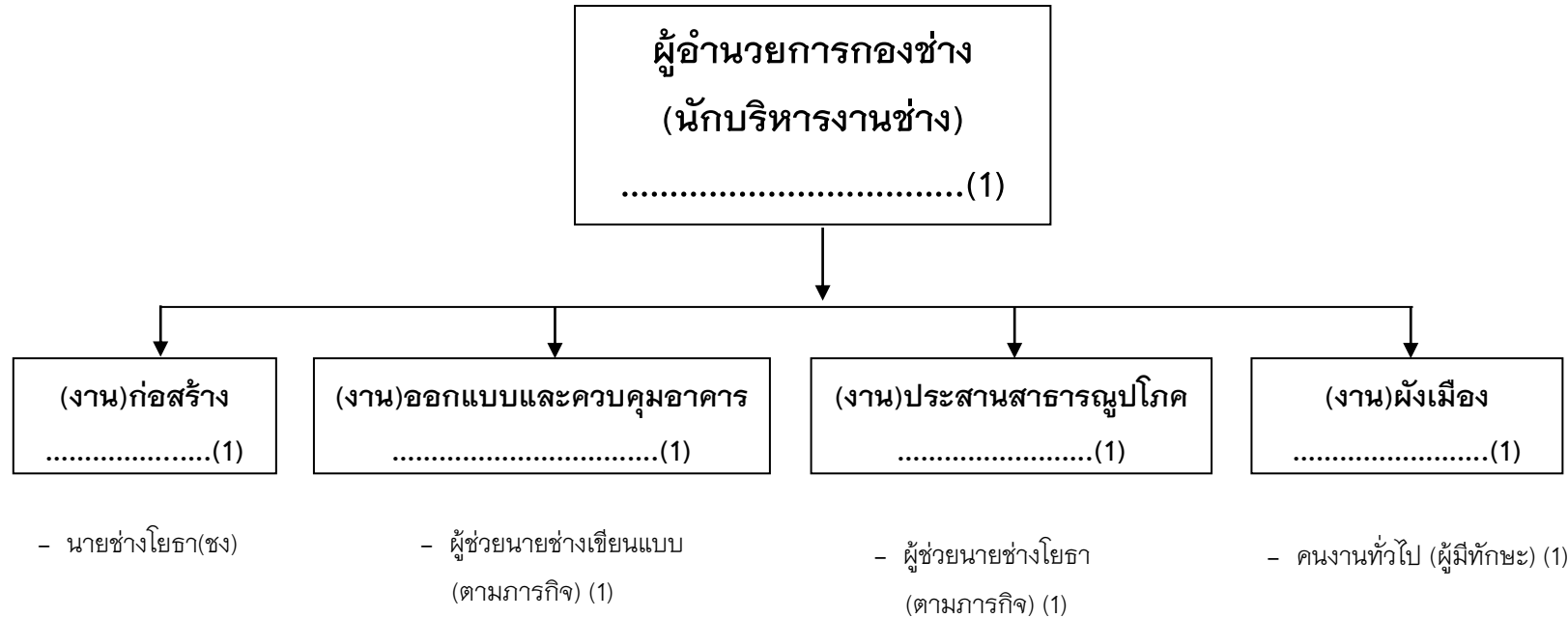
| ประเภท/ ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น /สูง | บริหาร ท้องถิ่น /กลาง | บริหาร ท้องถิ่น /ต้น | อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง | อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง | อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น | วิชาการ/ เชี่ยวชาญ | วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ | วิชาการ/ ชำนาญ การ | วิชาการ/ ปฏิบัติการ | ทั่วไป/ อาวุโส | ทั่วไป/ ชำนาญ งาน | ทั่วไป/ ปฏิบัติ งาน | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| จำนวน | - | - | - | - | - | 2 | - | - | 2 | 1 | - | 2 | - | 1 | 3 | 3 |

โครงสร้างกองคลัง (04)



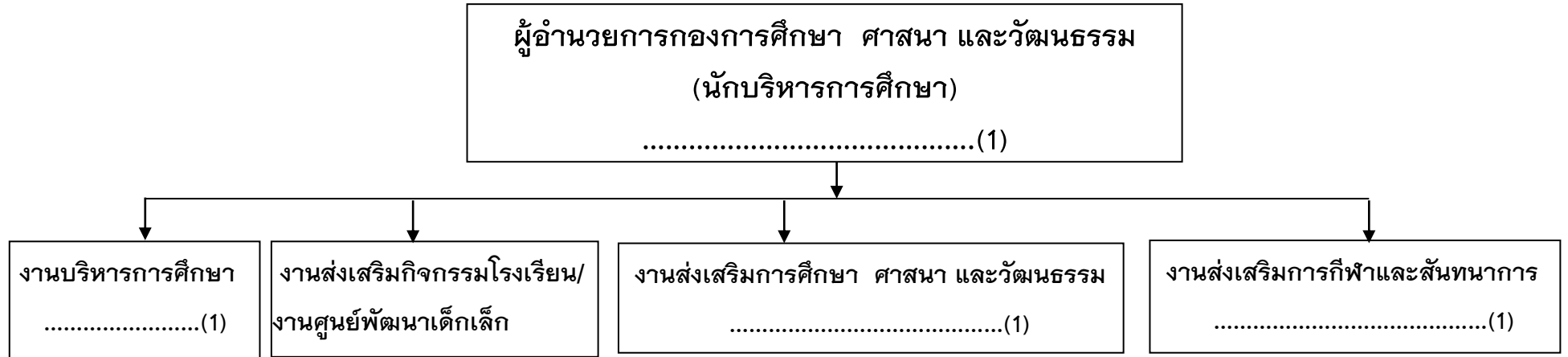
| ประเภท/ ระดับ | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น | วิชาการ/ เชี่ยวชาญ | วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ | วิชาการ/ ชำนาญ การ | วิชาการ/ ปฏิบัติการ | ทั่วไป/ อาวุโส | ทั่วไป/ ชำนาญ งาน | ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | 1 | - | - | 1 | - | 2 | - | - |

โครงสร้างกองช่าง (05)



| ประเภท/ ระดับ | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น | วิศวกร/ เชี่ยวชาญ | วิศวกร/ ชำนาญ การพิเศษ | วิศวกร/ ชำนาญ การ | วิศวกร/ ปฏิบัติการ | ทั่วไป/ อาวุโส | ทั่วไป/ ชำนาญ งาน | ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|------------------|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| จำนวน | - | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 | - | 2 | 1 | - |

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)



- นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเฒ่า

- ครู (คศ.1) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์

- ครู (คศ.2) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น

- ครู (คศ.1) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านซิปน

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง) (1)

| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น | ครู | ครูผู้ช่วย | วิชาการ/ เชี่ยวชาญ | วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ | วิชาการ/ ชำนาญ การ | วิชาการ/ ปฏิบัติการ | ทั่วไป/ อาวุโส | ทั่วไป/ ชำนาญ งาน | ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ) | พนักงาน จ้างทั่วไป |
|------------------|------------------------------|-----|------------|-----------------------|-------------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| จำนวน | - | 3 | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 2 | 2 |

โครงสร้างของสวัสดิการสังคม (11)



- นักพัฒนาชุมชน(ชก)(1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (1)

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

11. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|------------------------------------|--------------------------------|---|-------------------|--|-------|----------------------|--|-------|--------------------------|------------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 1 | นายนิกร โอมจัตุรัส | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | 10-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 10-3-00-1101-001 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 486,720 (40,560 x 12) | 84,000 (7,000 x 12) | 84,000 (7,000x12) | 654,720 |
| สำนักปลัด(01) | | | | | | | | | | | | |
| 2 | นางศิริพร โรมแพน | ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต | 10-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 10-3-01-2101-001 | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 416,160 (34,680 x 12) | 42,000 (3,500 x 12) | - | 458,160 |
| 3 | นางวิวัฒนา กองโสม | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 10-3-01-2101-002 | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 10-3-01-2101-002 | หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 356,160 (29,680 x 12) | 18,000 (1,500 x 12) | - | 374,160 |
| 4 | นางชิสา เฉลียวชาติ | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 10-3-01-3101-001 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | 10-3-01-3101-001 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก | 329,760 (27,480 x 12) | - | - | 329,760 |
| 5 | นางปทุมรัตน์ ขวัญทิพย์ธนสาร | ศิลปศาสตรบัณฑิต | 10-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายแผน | ชก | 10-3-01-3103-001 | นักวิเคราะห์นโยบายแผน | ชก | 362,640 (30,220 x 12) | - | - | 362,640 |
| 6 | นางสาวอรรณพ พร้อมโตนด | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | 10-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก | 10-3-01-3102-001 | นักทรัพยากรบุคคล | ปก | 210,840 (17,570 x 12) | - | - | 210,840 |
| 7 | นายสิทธิศักดิ์ จีเพชร | รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น | 10-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง | 10-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง | 275,040 (22,920 x 12) | - | - | 275,040 |
| 8 | จำเอนธรศคนย์ สิบศรีธิญากรณ์ | ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง(ไฟฟ้ากำลัง) | 10-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย | ชง | 10-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ชง | 296,760 (24,730 x 12) | - | - | 296,760 |
| พนักงานจ้าง(ภารกิจ) (ทักษะ) | | | | | | | | | | | | |
| 9 | นางสาวชวิตชนก กาบขุนทด | ป.ตรีวิทยาศาสตร์ สาธารณสุขชุมชน | - | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | - | 180,000 (15,000 x 12) | - | - | 180,000 |
| 10 | นายแสวง อ้อชัยภูมิ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)(ทักษะ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)(ทักษะ) | - | 129,120 (10,760 x 12) | - | - | 129,120 |
| 11 | นายสุทัศน์ เกิดผล | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)(ทักษะ) | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)(ทักษะ) | - | 151,200 (12,600 x 12) | - | - | 151,200 |
| 12 | นางสุนธ์ กาบขุนทด | - | - | แม่ครัว(ทักษะ) | - | - | แม่ครัว(ทักษะ) | - | 112,800 (9,400 x 12) | - | - | 112,800 |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|--|----------------------|-------------------------------------|-------|----------------------|-------------------------------------|-------|-----------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 13 | <u>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</u> นายวีระ คุ้มบุงคล้า | - | - | นักการภารโรง | - | - | นักการภารโรง | - | 108,000 (9,000 x 12) | - | - | 108,000 |
| 14 | นายชววิช แสนรัง | - | - | คนงานทั่วไป(ขับรถบรรทุกขยะ) | - | - | คนงานทั่วไป(ขับรถบรรทุกขยะ) | - | 108,000 (9,000 x 12) | - | - | 108,000 |
| 15 | นายวิชา ไกรนอก | - | - | คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกู้ชีพEMTS) | - | - | คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกู้ชีพEMTS) | - | 108,000 (9,000 x 12) | - | - | 108,000 |
| 16 | กองคลัง(04) นายไพโรทูลย์ วรพล | ศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจ | 10-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | 10-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | 402,720 (33,560 x 12) | 42,000 (3,500 x 12) | - | 444,720 |
| 17 | นางพุดิตา อินทร์ดำ | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | 10-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก | 10-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก | 329,760 (27,480 x 12) | - | - | 329,760 |
| 18 | นางกัลยารัตน์ นาไพบุลย์ | ปวช.พาณิชยกรรม (การบัญชี) | 10-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง | 10-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | ชง | 239,640 (19,970 x 12) | - | - | 239,640 |
| 19 | -ว่าง- | ปวช./ปวส. | 10-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง/ชง | 10-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง/ชง | 297,900 ค่ากลางเงินเดือน | - | - | 297,900 (ว่างเดิม) |
| 20 | <u>พนักงานจ้าง(варกิจ)</u> นางสาวผกามาศ เฉลียวชาติ | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 143,520 (11,960 x 12) | - | - | 143,520 |
| 21 | นางสาวรินทร์ ละอองชัย | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | 151,920 (12,660 x 12) | - | - | 151,920 |
| 22 | กองช่าง(05) นายวันชัย ญาติสมบุญ | วิทยาศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง | 10-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 10-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 402,720 (33,560 x 12) | 42,000 (3,500 x 12) | - | 444,720 |
| 23 | นายसानิต เฉลียวชาติ | วิทยาศาสตรบัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง | 10-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ชง. | 10-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ชง. | 269,880 (22,490 x 12) | - | - | 269,880 |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|--|--------------------|--|---------|--------------------|--|---------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินอื่นๆ | |
| 24 | นายสิทธิพร พรหมรูป | ปวส. | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 143,280 (11,940 x 12) | - | - | 143,280 |
| 25 | น.ส.สุภาวดี รัตสันเทียบะ | ปวส. | - | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | - | - | ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | - | 138,000 (11,500 x 12) | - | - | 138,000 |
| 26 | นายอำนาจ หีบขุนทด | | - | คนงานทั่วไป(ทักษะ) | - | - | คนงานทั่วไป(ทักษะ) | - | 117,240 (9,770 x 12) | - | - | 117,240 |
| 27 | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(08) ว่าง | - | 10-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ต้น | 10-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ต้น | 435,600 ค่ากลางเงินเดือน | 42,000 (3,500x12) | - | (ว่างเดิม) 477,600 |
| 28 | ว่าง | - | 10-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 10-3-08-3803-001 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 355,320 ค่ากลางเงินเดือน | - | - | (ว่างเดิม) 355,320 |
| 29 | นางประพันธ์ จีเพชร | รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | 10-3-08-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 10-3-08-4101-002 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 225,720 (18,810 x 12) | - | - | 225,720 |
| 30 | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเต่า นางอำพร อินทร์พันธ์ | ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย | 10-3-08-6600-380 | ครู | - | 10-3-08-6600-380 | ครู | - | 261,120 (21,760 x 12) | - | - | 261,120 |
| 31 | นางสาวมกามาต ชิดชัยภูมิ | ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 117,360 (9,780 x 12) | - | - | 117,360 |
| 32 | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์ นางสาววิไล ตรงเมธี | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา | 10-3-08-6600-378 | ครู | ชก. | 10-3-08-6600-378 | ครู | ชก. | 293,760 (24,480 x 12) | 42,000 (3,500 x12) | - | 335,760 |
| 33 | นางสาวปวีณา แก้วสารภูมิ | ป.ตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | - | 108,000 (9,000 x 12) | - | - | 108,000 |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|--|--------------------|----------------------------------|-------|--------------------|----------------------------------|-------|--------------------------|------------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| 34 | นายสมบัติ ดวงมา | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย | 10-3-08-6600-379 | ครู | - | 10-3-08-6600-379 | ครู | - | 261,000 (21,750 x 12) | - | - | 261,000 |
| 35 | นางณัฐรดา อุณศิริพันธ์ | ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | - | 167,040 (13,920 x 12) | - | - | 167,040 |
| 36 | นางบัวแหวน เหลืองคำ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านซิ่น ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | 170,640 (14,220 x 12) | - | - | 170,640 |
| 37 | นายกฤษชิง เรืองเจริญ | กองสวัสดิการสังคม(11) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | 10-3-11-2105-001 | ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม | ต้น | 10-3-11-2105-001 | ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม | ต้น | 356,160 (29,680 x 12) | 42,000 (3,500 x 12) | - | 398,160 |
| 38 | นายเดชศักดิ์ สุนทรภักดิ์ | ครุศาสตรบัณฑิต | 10-3-11-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชก | 10-3-11-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชก | 362,640 (30,220 x 12) | - | - | 362,640 |
| 39 | นางสาวณภัทร จันบัวลา | พนักงานจ้าง(ภารกิจการ) ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | 151,920 (12,660 x 12) | - | - | 151,920 |

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม (รวมทั้งที่ อบรม.จัดอบรมเอง และส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น)
3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

โดยให้ได้รับการอบรมอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่

Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผลผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็น องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการปลูกจิตสำนึกของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้ยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ รักษา มาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความ เชื่อถือ จากบุคคลทั่วไป

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เสือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

