

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2561 – 2563



ขององค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา

อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา

งานบริหารงานบุคคล

โทร. 0 4405 6580

081 2650202

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2560) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง 3 ปี และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาให้เหมาะสมอีกด้วย

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

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	10
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	23
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	24
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	24
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	37
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	40
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	46
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	49
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	50

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือที่ มท 0809.2/ว53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามที่แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2560 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น และตามกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เช่น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา สามารถวางแผนอัตรากำลังในบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลภูแลนคา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.)

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลภูแลนคา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีการจัดโครงสร้างออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 ฝ่าย (รายละเอียดตามข้อ 8.1 หน้า 25-29)

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 (รายละเอียดตามตารางข้อ 9 หน้า 35-37)

3.3.1 พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

3.3.2 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุญแลนคาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเชื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบุญแลนคา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ คุณวุฒิ การศึกษาที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน การบริการสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาฝึกอบรมอาชีพและการพัฒนาสตรี การส่งเสริมสุขภาพ การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูล เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อ บุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อม ต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหา เวลาปฏิบัติราชการจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

$$\text{จำนวนอัตราตำแหน่งที่ต้องการ} = \frac{\text{ปริมาณงาน(ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อชิ้นงาน 1 ชิ้น (นาที)}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี (นาที)}}$$

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

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

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้าง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา (การตรวจประเมิน LPA)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา และ Issues: นำประเด็นในการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดกองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีข้าราชการที่มีอายุเกินห้าสิบปีอยู่ 1 คนคือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันอายุ 54 ปี ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลภูแลนคา รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง 5 ส่วน การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับการอบอัตรากำล้างขององค์กรอื่นๆ ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในการจัดทำแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ซึ่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลชิบนเพราะเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ติดกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน (รายละเอียดอยู่ในข้อ 8.2 หน้า 30- 32)

3.8 จัดทำกรอบอัตรากำล้าง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.9 องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี 2561-2563)

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำล้างสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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 ไม่มีสถานที่

ทิ้งขยะ

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ความต้องการเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยและรวดเร็วในการเดินทาง และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร 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 การเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว (เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) ส่งผลให้เกิดโรคติดต่อตามมา ท้องถิ่นต้องเฝ้าระวัง ระวังภัยให้ประชาชนดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง ป้องกันและจำกัดแหล่งกำเนิดโรคติดต่อ

2.3 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี ท้องถิ่นจึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือในด้านสวัสดิการ การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมอาชีพและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

2.4 ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้วัยแรงงานไปทำงานในเมืองหรือต่างจังหวัดปล่อยให้เด็กและผู้สูงอายุอยู่กันตามลำพัง

2.5 ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งผลผลิตไม่มีความแน่นอน ขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ประชาชนควรมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

3.1 ปัญหายังคงมีต่อเนื่อง โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การค้าขายอย่างเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทั้งด้านราคาและคุณภาพของผลผลิต ท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรได้พัฒนาศักยภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าให้สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ และต้องส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพื่อส่งเสริมสุขอนามัยของผู้บริโภคไปพร้อมกัน

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 ธรรมชาติและสิ่ง แวดล้อม

4.1 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้มีการบุกรุกเข้าไปในเขตที่สาธารณะเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย และลูก้าที่สาธารณะเพื่อทำการเกษตร มากขึ้น

4.2 เกิดจากความมั่งงายขาดความยั้งคิดของน้ำมือมนุษย์ และไฟป่าที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติเนื่องจากภาวะโลกร้อนในปัจจุบันที่มีความรุนแรงมากขึ้น

4.3 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว หากปล่อยให้ครัวเรือนกำจัดเองคงไม่เพียงพอ อาจมีการลักลอบนำขยะไปทิ้งในที่สาธารณะซึ่งจะก่อให้เกิดมลพิษอื่นๆ ตามมา

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคานั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (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 (มาตรา16(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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ, 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 และมีน้ำซีโหลผ่านตอนบนเหมาะที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
4. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ เช่น ผักหวาน เห็ด หน่อไม้ เป็นต้น
5. มีโรงเรียนสถานศึกษาเพียงพอ สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างทั่วถึง
6. มีสถานบริการด้านสาธารณสุขและบุคลากร โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 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. มีแหล่งต้นน้ำแต่ขาดการพัฒนาระบบการกักเก็บที่ดีทำให้น้ำไม่พอใช้ตลอดปี
3. ขาดระบบการวางผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
4. เส้นทางคมนาคมยังไม่ได้มาตรฐาน
5. ระบบสาธารณสุขโรคสาธารณสุขการมีไม่เพียงพอ
6. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน
7. เด็กและเยาวชนบางส่วนที่มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพสารเสพติด
8. ปัญหาหนี้สินในครัวเรือน
9. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
10. พื้นที่การเกษตรส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารสิทธิ์
11. มีการบุกรุก รุกป่าที่สาธารณประโยชน์
12. ที่ดินส่วนใหญ่เป็นของ สปก.และป่าสงวนแห่งชาติ ถูกจำกัดในด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่าของที่ดิน เช่น การพัฒนาด้านกิจการพาณิชย์
13. ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
14. แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาล้างอำนวยความสะดวก ขาดการบริหารจัดการ
15. ขาดการส่งเสริมด้านการกีฬา

โอกาส (O:Opportunity)

1. จังหวัดชัยภูมิสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
2. มีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
3. สามารถพัฒนาเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

4. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น 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. ทักษะคนที่ไม่เหมาะสมต่อการพัฒนาของผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

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) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชนเอกชนประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ และบรรลุวิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคงมั่งคั่งยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันมีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดีกินดีสังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไปจะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

สาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์สรุปได้ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกรวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้า

และการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูป และพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตรโดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพโดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการโดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลายมีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมเช่นการท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆเพิ่มบทบาทของไทยในองค์การระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญา มีความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี
- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว

ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

ของชุมชน

- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนาไปสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (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 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและการเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

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. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน

4. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

5. เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้

6. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า

4 ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ
3. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการสาธารณะ จาก อบต.
4. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน
5. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

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 รางระบายน้ำ 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 (ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด)
9. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
10. การพัฒนาสาธารณสุขภาค
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 พนักงานจ้างตามภารกิจ(ที่ได้รับค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของ อบต.) จำนวน 6 อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก (ที่ได้รับเงินค่าตอบแทนจากเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ภูแลนคา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น ขณะนี้จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้เรียบร้อยแล้ว คาดว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

อยู่ในEXCEL หน้า 25 - 29

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

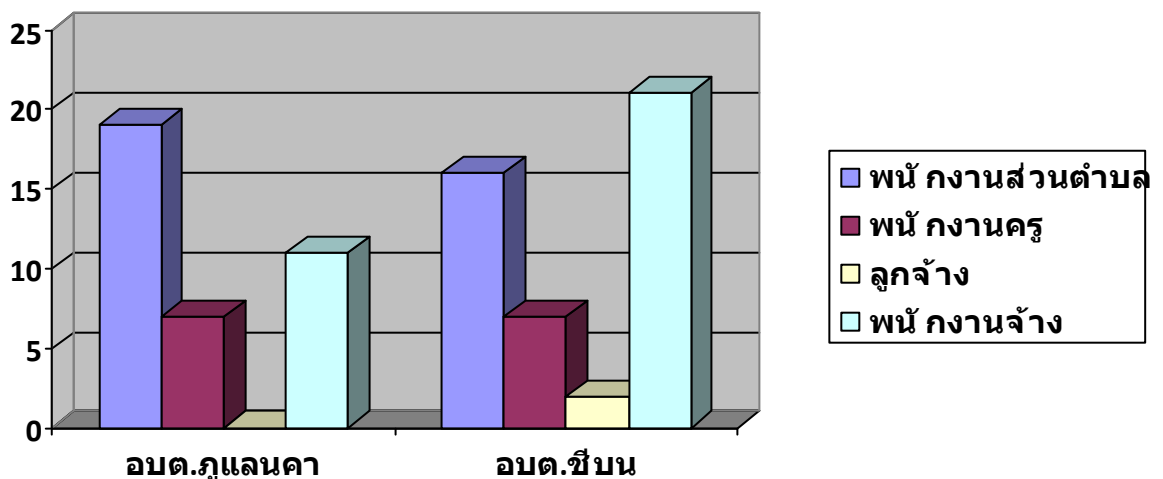
ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง 3 ปีในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
 - ปริมาณงานต่อปี 1,186,280 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 16.25 (ปัจจุบันมี 13 อัตรา)
2. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
 - ปริมาณงานต่อปี 577,075 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.16 (ปัจจุบันมี 6 อัตรา)
3. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
 - ปริมาณงานต่อปี 333,603 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 6.89 (ปัจจุบันมี 4 อัตรา)
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
 - ปริมาณงานต่อปี 832,260 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.53 (ปัจจุบันมี 10 อัตรา)
5. กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
 - ปริมาณงานต่อปี 269,115 / 82,800
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.25 (ปัจจุบันมี 3 อัตรา)

ตารางเปรียบเทียบเกี่ยวกับ อบต.ใกล้เคียง (อบต.ภูแลนคา และ อบต.ชีบน)

รายการ	อบต.ภูแลนคา	อบต.ชีบน
รายได้	29,093,502 บาท	34,988,000 บาท
จำนวนประชากร	4,588 คน	5,985 คน
ขนาดพื้นที่	126 ตร.กม.	130.864 ตร.กม.
จำนวนข้าราชการ (ตำแหน่ง)	19	16
ลูกจ้างประจำ (คน)	0	2
พนักงานจ้าง (คน)	11	21
พนักงานครู	7	7

และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ต่างงาน และ เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับ อบต.ใกล้เคียง การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังในพื้นที่ใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กับ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีน้อยกว่า กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ อบต.ภูแลนคา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 19 ตำแหน่ง ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การ บริหารส่วนตำบลชีบน มีจำนวน 16 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ 2 คน พนักงานจ้าง องค์การบริหาร ส่วนตำบลภูแลนคา มี 11 คน องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 21 คน ซึ่งมีมากกว่าภูแลนคาเพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีพนักงานจ้าง จัดเก็บขยะและพนักงานขับรถขยะด้วยและมีพื้นที่มากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคายังไม่มีรถเก็บขยะ และยังไม่มีการบริหารจัดการขยะแบบครบวงจร พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 7 คน

ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบนมีครู 7 คน เช่นเดียวกัน ซึ่งรวมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบล
ภูแลนคา มีข้าราชการและพนักงานจ้าง รวม 37 อัตรา ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบนมี
ข้าราชการและพนักงานจ้างรวม 47 อัตรา รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
29,093,502 บาท องค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบน 34,988,000 บาท จำนวนประชากรองค์การ
บริหารส่วนตำบลภูแลนคามี 4,588 คน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบนมี 5,985 คน พื้นที่
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามี 126 ตร.กม. ขององค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบนมี 130.864 ตร.
กม. ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสลับกับที่ราบลุ่มเหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบน สรุป
โดยรวมไม่ว่าจะเป็นด้านอัตรากำลัง รายได้ ประชากร พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามีน้อย
กว่าองค์การบริหารส่วนตำบลชื่อบน

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ขณะนี้จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วน
ตำบลเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ดำเนินการร้อง
ขอให้ กสท. ดำเนินการสรรหาให้เรียบร้อยแล้ว คาดว่า ในปีงบประมาณ 2561 – 2563 ตามกรอบ
อัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี 2561 - 2563

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
2	สำนักงานปลัด อบต. (01) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
3	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	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	1	1	1	1	-	-	-	
11	พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
12	คนงานทั่วไป(คนครัว)	1	1	1	1	-	-	-	
13	คนงานทั่วไป(คนสวน)	1	1	1	1	-	-	-	
14	คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกู้ชีพฉุกเฉิน EMS)	1	1	1	1	-	-	-	
15	กองคลัง (04) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
16	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
17	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
18	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)									
21	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
22	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
23	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
24	คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)									
25	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (อยู่ ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง)
26	นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
27	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
28	ครู (36-2-0225) (103082203661)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
29	ครู (36-2-0498) (103082203934)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
30	ครู (36-2-0499) (103082203935)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
31	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
32	พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
33	กองสวัสดิการสังคม (11) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
34	นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
35	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	37	37	37	37	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1.	ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2.	สำนักปลัด	13	13	13	13	-	-	-	
3.	กองคลัง	6	6	6	6	-	-	-	
4.	กองช่าง	4	4	4	4	-	-	-	
5.	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	10	10	10	10	-	-	-	
6.	กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
รวม		37	37	37	37	-	-	-	

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 ศูนย์ฯ ดังนี้

- ครู จำนวน 1 คน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์)
- ครู จำนวน 1 คน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น)
- ครู จำนวน 1 คน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยเต่า)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน 2 คน

พนักงานจ้างทั่วไป

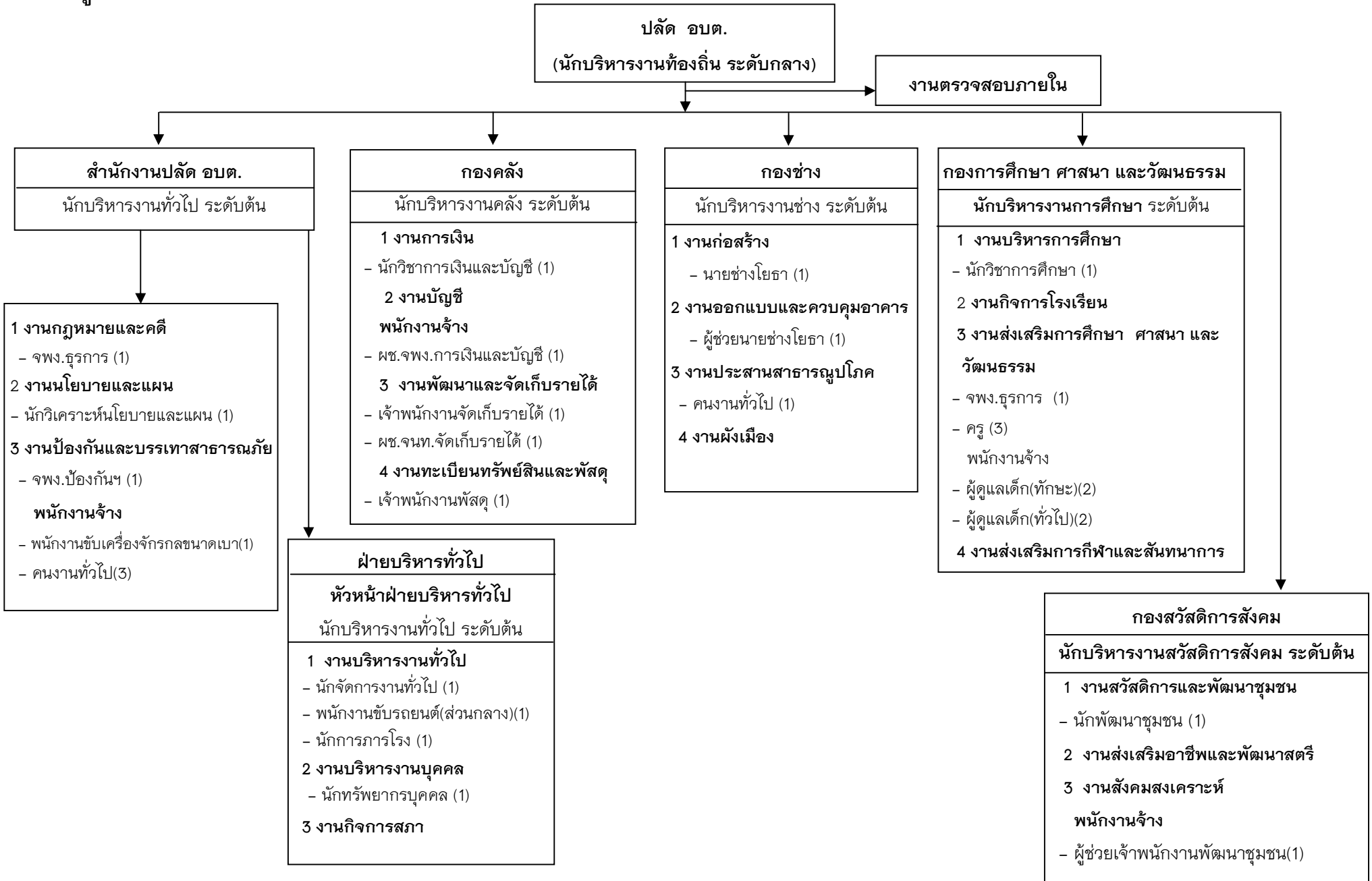
ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน 2 คน

มีเด็กรวมทั้งสิ้น 74 คน

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดห้วยเต่า
 - ครู (คศ.1) จำนวน 1 คน
 - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน 1 คน มีเด็ก จำนวน 22 คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์
 - ครู (คศ.1) จำนวน 1 คน
 - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน 1 คน มีเด็ก จำนวน 21 คน
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น
 - ครู(คศ.1) จำนวน 1 คน
 - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน 1 คน มีเด็ก จำนวน 21 คน
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชีบน
 - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน 1 คน มีเด็ก จำนวน 10 คน

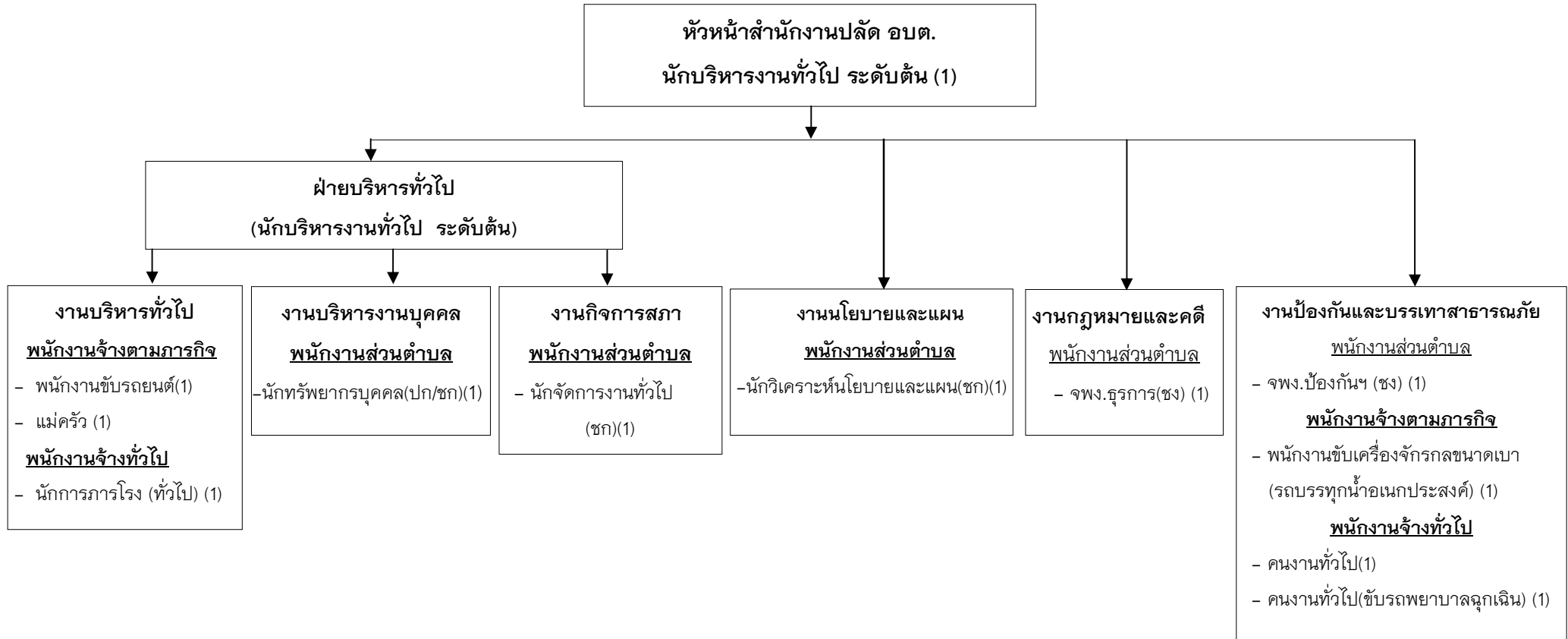
ข้อ ภาวะค่าใช้จ่าย 9.1 หน้า 37-39

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



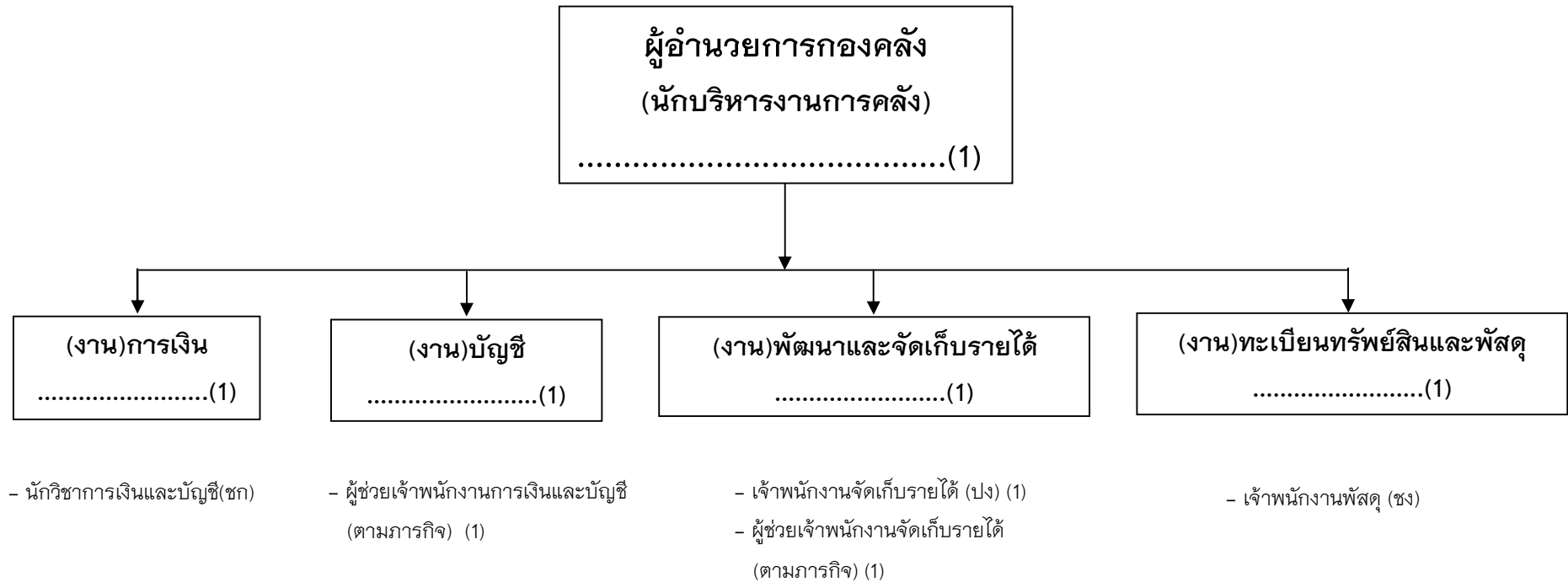
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ



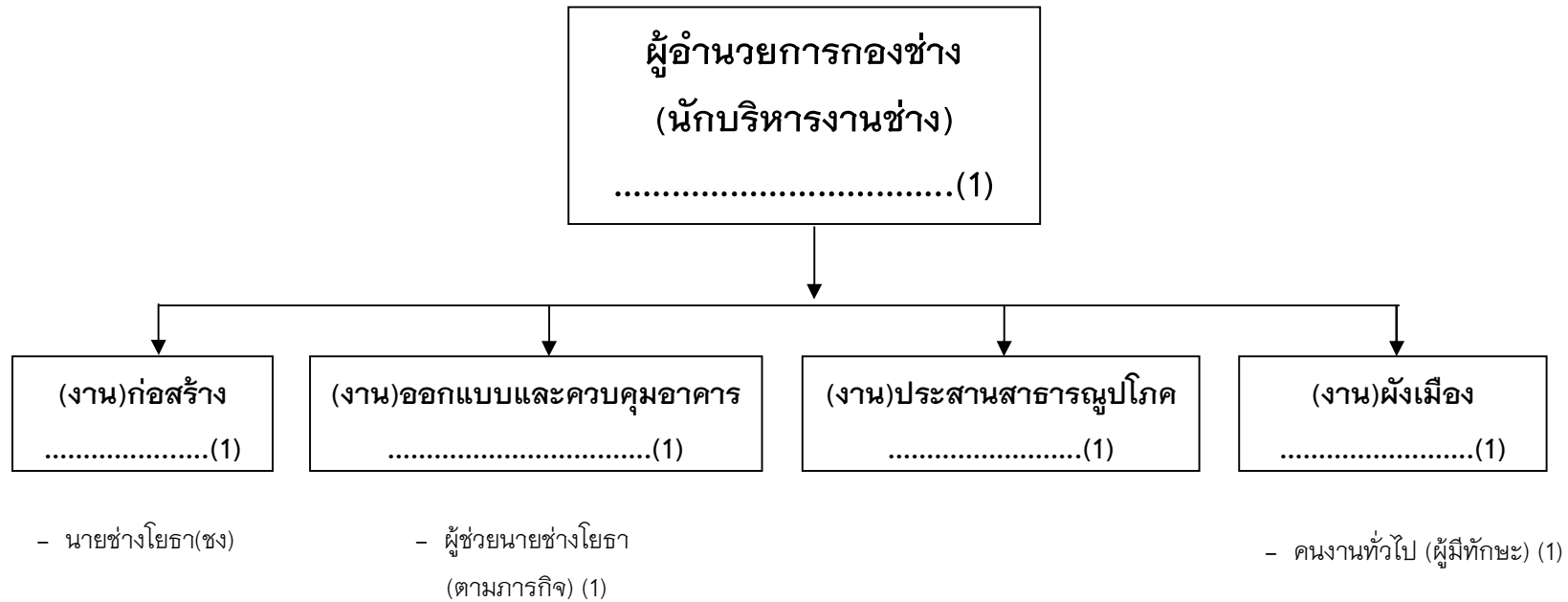
ประเภท/ ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น /สูง	บริหาร ท้องถิ่น /กลาง	บริหาร ท้องถิ่น /ต้น	อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติ งาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ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

โครงสร้างกองคลัง



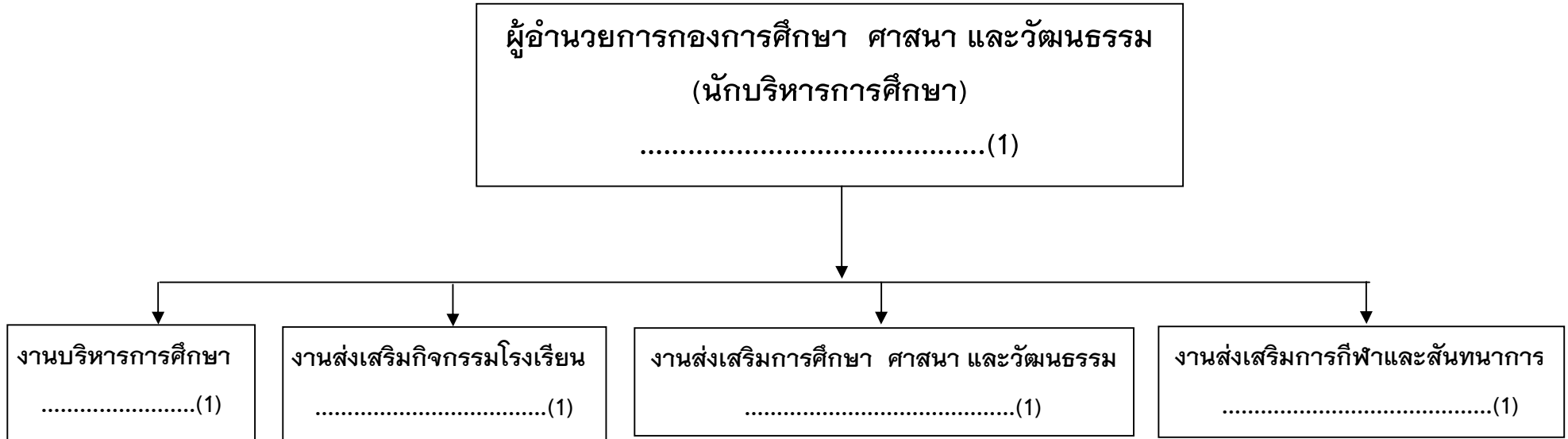
ประเภท/ ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /สูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /กลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป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

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ ระดับ	อำนาจกา รท้องถิ่น /สูง	อำนาจกา รท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ 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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

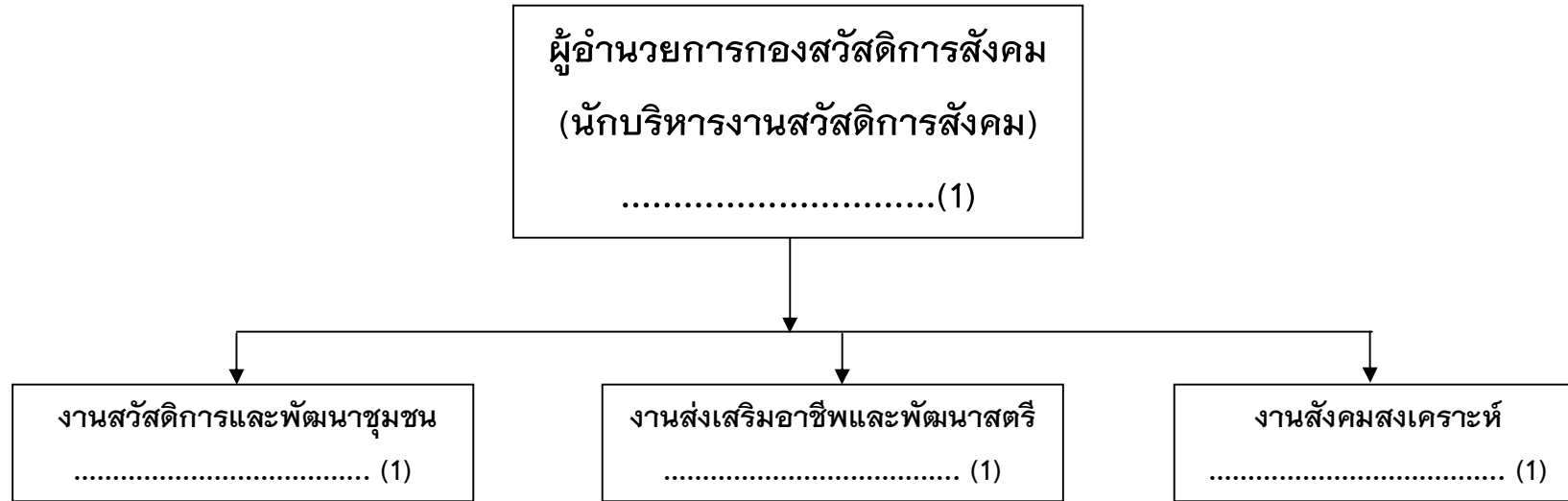


- นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)

- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง)
- ครู (คศ.1) (3)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (2)

ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	ครู คศ.1	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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน(ชก)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (1)

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	-	-

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี 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 องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมสถานการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งความเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการปลูกจิตสำนึกของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้ยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ จากบุคคลทั่วไป

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๓/๓ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงาน ลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓(๑) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการปลูกจิตสำนึกของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้ยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ จากบุคคลทั่วไป

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ประกาศ ณ วันที่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิยม ดีเรกคิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา