

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
งานบริหารงานบุคคล
โทร. 0 4405 6580

เห็นชอบ

เจ้าพนักงาน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	10
5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	12
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	24
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	35
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	38
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	45
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	50
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างและลูกจ้าง	51

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการฯ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาให้เหมาะสม

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

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

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

3.2 การกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่งการกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะ งานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่ง บริหารคือ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง จำนวน 4 กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หัวหน้าฝ่าย จำนวน 1 ฝ่าย ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 1 หน่วย ได้แก่ นักวิชาการตรวจสอบภายใน ส่วนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

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

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

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

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

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

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ ความสามารถ และ ทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่อง ในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานส่งเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดมาตรฐานเวลาได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำเพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ใน การกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับ การกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น ที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times$ 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาได้วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน จากการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพ ทูทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตาม สภาพพื้นที่อย่างแท้จริง รวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชาธิปไตย จะเห็นว่าการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดงานในองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีปลัดอบต. (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) จำนวน 1 คน เป็นผู้แลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 5 ส่วนราชการ 1 ฝ่าย และ 1 หน่วยงาน

ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม

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

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิดตามมาตรา 16 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เช่นกรณีเกิดวันที่ 1 ตุลาคม 2496 จะมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์ ในวันที่ 30 กันยายน 2556 และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2500 ในวันที่ 1 ตุลาคม 2556 สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ 2 ตุลาคม และครบ 60 ปีบริบูรณ์ในวันที่ 1 ตุลาคม ดังนั้นจะเกษียณอายุราชการในวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก 1 ปี

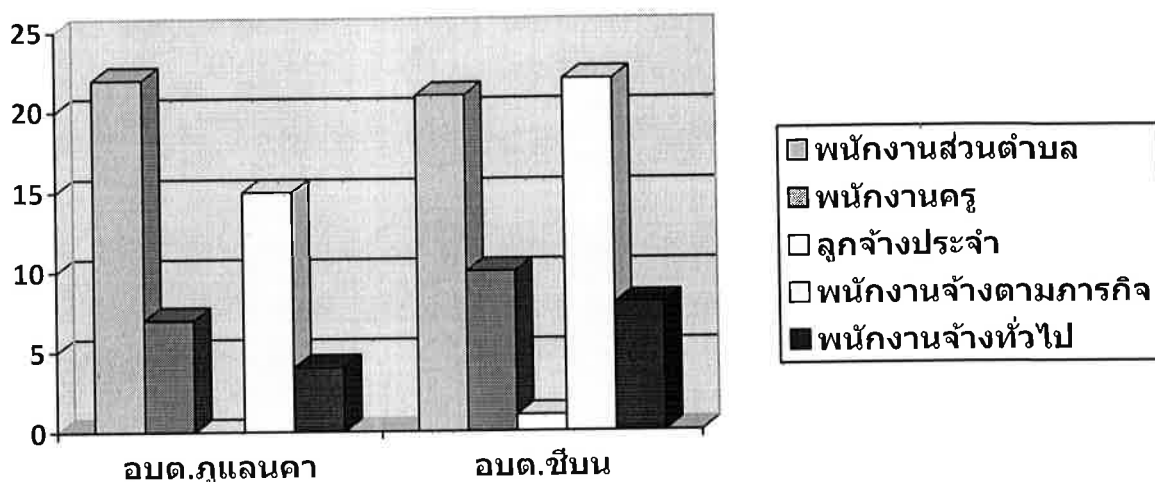
องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อบริหารสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

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

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา และองค์การบริหารส่วนตำบลซับสน ซึ่งมีความที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ตารางการเปรียบเทียบกับสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลซับสน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ใกล้เคียงกัน

รายการ	อบต.ภูแล่นคา	อบต.ซับสน
รายได้	34,183,747.04 บาท	40,325,500 บาท
จำนวนประชากร	4,683 คน	6,056 คน
ขนาดพื้นที่	126 ตร.กม.	130.864 ตร.กม.
พนักงานส่วนตำบล	22	21
พนักงานครู	7	10
ลูกจ้างประจำ	0	1
พนักงานจ้างตามภารกิจ	15	22
พนักงานงานทั่วไป	4	8



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กับ องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีน้อยกว่า กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 22 ตำแหน่ง ส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบน มีจำนวน 21 ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาไม่มี องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามี 15 คน องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 22 คน พนักงานจ้างทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มี 4 องค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 8 คน ซึ่งมีมากกว่า องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมีพื้นที่และประชากรที่ต้องรับผิดชอบ มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามี 7 คน ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 10 คน เช่นเดียวกันซึ่งรวมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีข้าราชการและพนักงานจ้าง รวม 48 อัตรา ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี ข้าราชการและพนักงานจ้างรวม 62 อัตรา รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา 34,183,747.04 บาท องค์การบริหารส่วนตำบลชีบน 40,325,500 บาท จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามี 4,683 คน ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 6,056 คน พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามี 126 ตร.กม. ขององค์การบริหารส่วนตำบลชีบนมี 130.864 ตร.กม. ภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสลับกับที่ราบลุ่ม เหมือนกับองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน สรุปโดยรวมไม่ว่าจะเป็นด้านอัตรากำลัง รายได้ ประชากร พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคามีน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลชีบน

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ขณะนี้จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ดำเนินการร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาให้เรียบร้อย แล้ว คาดว่าในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุ แต่งตั้งครบทุกตำแหน่ง

3.8 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

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

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 เส้นทางคมนาคมเข้าสู่พื้นที่การเกษตรบางแห่งยังไม่มีถนนสำหรับรถบรรทุกวิ่งขนถ่ายผลผลิตทางการเกษตรเข้าถึง

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

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ความต้องการเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยและรวดเร็วในการเดินทางและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร จะมีเพิ่มมากขึ้น

1.2 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและครัวเรือนทำให้การใช้ชีวิตประจำและกิจกรรมในแต่ละวันเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องมีระบบระบายน้ำภายในชุมชนเพื่อรองรับการระบายน้ำเสียจากครัวเรือนเพื่อรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน

1.3 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและครัวเรือน ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีมากขึ้น อาจส่งผลให้แหล่งน้ำที่ใช้ในการผลิตน้ำประปามีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงจำเป็นต้องเพิ่มแหล่งน้ำใต้ดินและผิวดินสำหรับผลิตน้ำประปาเพิ่มขึ้น

1.4 ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงเพียงพอ เพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.5 การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และการขยายตัวทางการเกษตร การส่งเสริมการปลูกพืชทางการเกษตร ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคบริโภคมีปริมาณเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งท้องถิ่นต้องบริหารจัดการจัดหาให้เพียงพอ

2. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

2.1 การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ปัญหาครอบครัว พฤติกรรมเลียนแบบ อาจส่งผลให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในชุมชน

2.2 จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว(เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน) ส่งผลให้เกิดโรคติดต่อตามมา ท้องถิ่นต้องเฝ้าระวัง รมรงค์ให้ประชาชนดูแลรักษาสุขภาพของตนเอง ป้องกันและจำกัดแหล่งกำเนิดโรคติดต่อ

2.3 ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งจะมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทุกปี ท้องถิ่นจึงต้องมีการเตรียมพร้อมรับมือในด้านสวัสดิการ การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมอาชีพและการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุ

2.4 ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการขยายตัวทางเศรษฐกิจทำให้วัยแรงงานไปทำงานในเมืองหรือต่างจังหวัดปล่อยให้เด็กและผู้สูงอายุอยู่กันตามลำพัง

2.5 ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งผลผลิตไม่มีความแน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ประชาชนควรมีอาชีพเสริม เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

3.1 ปัญหายังคงมีต่อเนื่อง โดย เฉพาะเมื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การค้าขายอย่างเสรีทำให้เกิดการแข่งขันทั้งด้านราคาและคุณภาพของผลผลิต ท้องถิ่นจึงต้องส่งเสริมให้กลุ่มเกษตรกรได้พัฒนาศักยภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าให้สามารถแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ และต้องส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนการผลิต และเพื่อส่งเสริมสุขอนามัยของผู้บริโภคไปพร้อมกัน

3.2 เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการค้าขายอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง จะเกิดการรวมตัวของกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาการผลิตและผลผลิตให้มีคุณภาพเพื่อแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านได้ ท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนงบประมาณให้แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

3.3 เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการค้าขายอย่างเสรี ทำให้การแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมด้านองค์ความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบอาชีพด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.4 การท่องเที่ยวเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจเพิ่มรายได้ให้แก่คนในชุมชนได้อีกทางหนึ่ง หากแหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ได้มาตรฐานเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวมากขึ้น ส่งผลให้ชุมชนมีรายได้จากนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ท้องถิ่นควรให้ความสำคัญในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงพัฒนาให้ได้มาตรฐานทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ

4. ความต้องการด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่ง แวดล้อม

4.1 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้มีการบุกรุกเข้าไปในเขตที่สาธารณะเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย และลูกค้าน้ำที่สาธารณะเพื่อทำการเกษตร มากขึ้น

4.2 เกิดจากความมั่งคั่งขาดความยังคืดของน้ำมีมนุษย์ และไฟป่าที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เนื่องจากภาวะโลกร้อนในปัจจุบันที่มีความรุนแรงมากขึ้น

4.3 แนวโน้มการขยายตัวของจำนวนประชากรและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ทำให้ปริมาณขยะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัว หากปล่อยให้ครัวเรือนกำจัดเองคงไม่เพียงพอ อาจมีการลักลอบนำขยะไปทิ้งในที่สาธารณะซึ่งจะก่อให้เกิดมลพิษอื่นๆ ตามมา

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคานยังได้เน้นส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณูปการ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคเพื่อการศึกษา

- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาได้เป็นอย่างดี 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 โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) ดังนี้

จุดแข็ง (S:Strength)

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

จุดอ่อน (W:Weakness)

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

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

โอกาส (O:Opportunity)

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

อุปสรรค (T:Threat)

1. การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
2. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
3. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
4. ปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรมีราคาสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคเกษตร และความเป็นอยู่ของประชาชน
5. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ การลงทุนเพื่อการผลิตสูง
6. ผลกระทบจากความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศ
7. ปัญหายุทธศาสตร์ต่างๆ จากการเปิดเสรีการค้าในกลุ่มประเทศอาเซียน
8. ปัญหายุทธศาสตร์ชาติ
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) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้นจำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม

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

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

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอกรวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมืองขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับและรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- (7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวนอนมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้วซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรมเกษตรและบริการการสร้าง ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารการเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการรวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้านอันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นการส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคและเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการบนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขาและในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตรโดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งและการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพสะอาดและปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรมโดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพโดยใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการโดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลายมีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิมเช่นการท่องเที่ยวและพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชนพัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและพัฒนา ระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญจัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมมีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองและโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านการขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ประเทศส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศรวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคน และสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกายใจสติปัญญา มีความเป็นสากลมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัยเคารพกฎหมายมีคุณธรรมจริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทยมีครอบครัวที่มั่นคงกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

- (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

ของชุมชน

- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำรวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียวกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

จัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

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

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชัยภูมิ

วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและวัฒนธรรม เป็นแหล่งผลิตอาหารพลังงานทดแทนสำคัญ และเป็นสังคมคุณภาพ”

พันธกิจ

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

6. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและรองรับการเจริญเติบโตของจังหวัด
7. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

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

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

**“การบริหารอย่างมีส่วนร่วม ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี
มีการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เกษตรกรรมคุณภาพยั่งยืน”**

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายและเป็นกรอบในการพัฒนาที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า โดยการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ยึดหลักวิชาการจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัด ดังนี้

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

3. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา/เป้าประสงค์

1. สนับสนุนระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักธรรมาภิบาลโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
2. บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและการท่องเที่ยวอย่างครบถ้วนและยั่งยืน

3. พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน
4. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกได้มาตรฐานเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่งด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
5. เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬาให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
6. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้า

4 ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.
2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ
3. จำนวนประชาชนที่ได้รับการบริการสาธารณะ จาก อบต.
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. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารราชการ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

1. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

1. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. ส่งเสริมและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย
4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ติดตั้ง ขยายเขตปรับปรุงและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ
2. ก่อสร้าง ขยายเขตปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปา
3. ก่อสร้างปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก

4. ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อ อุปโภค บริโภค

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

1. ส่งเสริมและพัฒนาศึกษา
2. พัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ อนามัยและกิจกรรมด้านสาธารณสุข
3. พัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการของชุมชน
4. พัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
5. รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
6. ส่งเสริมและสนับสนุนงานรัฐพิธี ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และส่งเสริมอาชีพ

1. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
 2. ส่งเสริมและพัฒนาที่ดินเพื่อการเกษตร
 3. ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพและพัฒนารายได้ในชุมชน
6. การกิจหลักและการกิจรองที่ 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. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 ฝ่าย 1 หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 48 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง 1 ฝ่าย 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.2 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 1.2 งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานตรวจสอบควบคุมการอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานป้องกันยาเสพติด - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานวิชาการปศุสัตว์ - งานเศรษฐกิจชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.5 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้าน งานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมใน สำนักงาน 1.6 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน - งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 1.7 งานกิจการสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ - งานการประชุมสภาและคณะผู้บริหารพนักงาน ส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวก - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ ไม่ติดต่อ - งานให้บริการด้านสาธารณสุข	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 1.5 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณและประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานดูแลทำความสะอาดอาคารสำนักงาน - งานทำความสะอาดภาชนะอุปกรณ์งานบ้าน งานครัว - งานบริการต้อนรับผู้มาติดต่อราชการ - งานบำรุงรักษาตรวจสอบสภาพเครื่องยนต์ - งานดูแล บำรุงรักษาต้นไม้ สวนหย่อมใน สำนักงาน 1.6 งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน - งานเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้น - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานพัฒนาบุคลากร - งานทะเบียนประวัติพนักงาน - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง 1.7 งานกิจการสภาองค์กรบริหารส่วนตำบล - งานธุรการ - งานการประชุมสภาและคณะผู้บริหารพนักงาน ส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวก - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม 1.8 งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและ ไม่ติดต่อ - งานให้บริการด้านสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	2. กองคลัง 2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน - งานทะเบียนการคุมเงินได้และรายจ่ายต่างๆ - งานการเงิน/เก็บรักษาเงิน 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานการตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานนำส่งเงิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานการพัสดุ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท 3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา/จัดทำราคากลาง - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
3.3 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ 3.4 งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา 4.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	3.3 งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานสถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา - งานระบายน้ำ 3.4 งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป และ งานข้อมูล - งานพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา 4.2 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา 4.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานกิจการศาสนา 5. กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสำรวจข้อมูลพื้นฐาน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานศูนย์เยาวชน - งานลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส 6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้แก่ประชาชน - งานศูนย์เยาวชน - งานลงทะเบียนเบี้ยยังชีพ เด็กแรกเกิด ผู้พิการ เอดส์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส 6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัด

ปริมาณงานต่อปี 2,804,230 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 33.87

ปัจจุบันมีอัตราว่าง 16 อัตรา

2. กองคลัง

ปริมาณงานต่อปี 832,520 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 10.05

ปัจจุบันมีอัตราว่าง 8 อัตรา

3. กองช่าง

ปริมาณงานต่อปี 586,920 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 7.09

ปัจจุบันมีอัตราว่าง 6 อัตรา

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปริมาณงานต่อปี 1,175,275 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 14.19

ปัจจุบันมีอัตราว่าง 14 อัตรา

5. กองสวัสดิการสังคม

ปริมาณงานต่อปี 281,190 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 3.40

ปัจจุบันมีอัตราว่าง 3 อัตรา

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

ปริมาณงานต่อปี 103,560 / 82,800

จำนวนอัตราที่ต้องการ 1.25

ปัจจุบันมีอัตราว่าง 1 อัตรา

ดังนั้นเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดอัตราว่างในกรอบอัตราว่าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 -2569 ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 - 2569

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
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	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
11	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีความรู้ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์)(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
12	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
13	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
14	แม่ครัว(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
15	พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
16	คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถกู้ชีพฉุกเฉิน EMS)	1	1	1	1	-	-	-	
17	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
18	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (10-3-04-3203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
20	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
21	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
22	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
23	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
25	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
26	นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
27	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
28	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
29	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
30	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ คนงาน(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ขาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
31	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
32	นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
33	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเฒ่า ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
35	ครู (10-3-08-6600-380)	1	1	1	1	-	-	-	
36	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
38	ครู (10-3-08-6600-378)	1	1	1	1	-	-	-	
39	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
41	ครู (10-3-08-6600-379)	1	1	1	1	-	-	-	
42	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านชีบน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รอกการจัดสรรจาก สด./ สำนักงานประมาณ
44	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
45	กองสวัสดิการสังคม (11) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
46	นักพัฒนาชุมชน(ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
47	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
48	หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
	รวม	44	48	48	48	+4	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
2	สำนักปลัด	15	15	15	15	-	-	-	
3	กองคลัง	8	8	8	8	-	-	-	
4	กองช่าง	6	6	6	6	-	-	-	
5	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	10	14	14	14	+4	-	-	กำหนดเพิ่ม
6	กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
7	หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		44	48	48	48	+4	-	-	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ ระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)						
					จำนวน	เงินเดือน		เงินประจำ	เพิ่ม / ลด									
			ทั้งหมด	(คน)	(1)	ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	755,400	775,080	ว่างเดิม
	สำนักงานปลัด																	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	581,880	(40,900)
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	429,240	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	460,320	486,960	(35,770)
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปท/ชก	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	442,320	(33,560)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ชก	1	1	435,720	-	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	475,560	(36,310)
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท/ชก	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	468,960	(35,770)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	391,320	ว่างเดิม
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท/ชก	1	1	335,520	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	11,520	346,560	369,240	(27,960)
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท/ชก	1	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	352,080	(26,580)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข		1	1	197,160		1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	205,080	222,000	(16,430)
11	พนักงานขับรถยนต์(รถยนต์ส่วนบุคคล)(ทักษะ)		1	-	138,000		1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	149,280	ว่างเดิม
12	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุก)(ทักษะ)		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	127,080	(9,400)
13	พนักงานขับรถบรรทุก(ทักษะ)		1	1	118,560		1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,360	133,560	(9,880)
14	แม่ครัว(ทักษะ)		1	1	130,920		1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,200	147,480	(10,910)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
15	นักการภารโรง		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
16	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) (รถEMS)		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง																	
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	564,960	(39,630)
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปท/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	391,320	ว่างเดิม
19	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปท/ชก	1	1	222,240		1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	245,280	(18,520)
20	นักวิชาการพัสดุ	ปท/ชก	1	-	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	391,320	ว่างเดิม
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปท/ชก	1	1	291,240		1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	324,360	(24,270)

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
22	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		1	1	180,000				1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)		
23	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		1	-	180,000				1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	166,680				1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,400	180,360	187,680	(13,890)		
	กองช่าง																						
25	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	468,960	42,000			1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)		
26	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	1	1	318,960				1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	138,000				1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)		
28	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	151,320				1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,440	163,800	170,400	(12,610)		
29	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	-	138,000				1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม		
30	คนงาน(ทักษะ)		1	1	136,200				1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,720	147,480	153,480	(11,350)		
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																						
31	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000			1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
32	นักวิชาการศึกษา	ปจ/ชก	1	-	355,320				1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม		
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง	1	1	280,440				1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																						
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเฒ่า																						
34	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0				1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจ้างงาน 36 คน/คน	
35	ครู		1	1	0				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
36	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	9,400				1	1	1	-	-	-								เงินอุดหนุน (11,360)	
					23,520										960	1,080	1,080	24,480	25,560	26,640			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดดิลาดาลัน																						
37	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0				1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอการจ้างงาน 36 คน/คน	
38	ครู		1	1	0				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
39	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	0				1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		

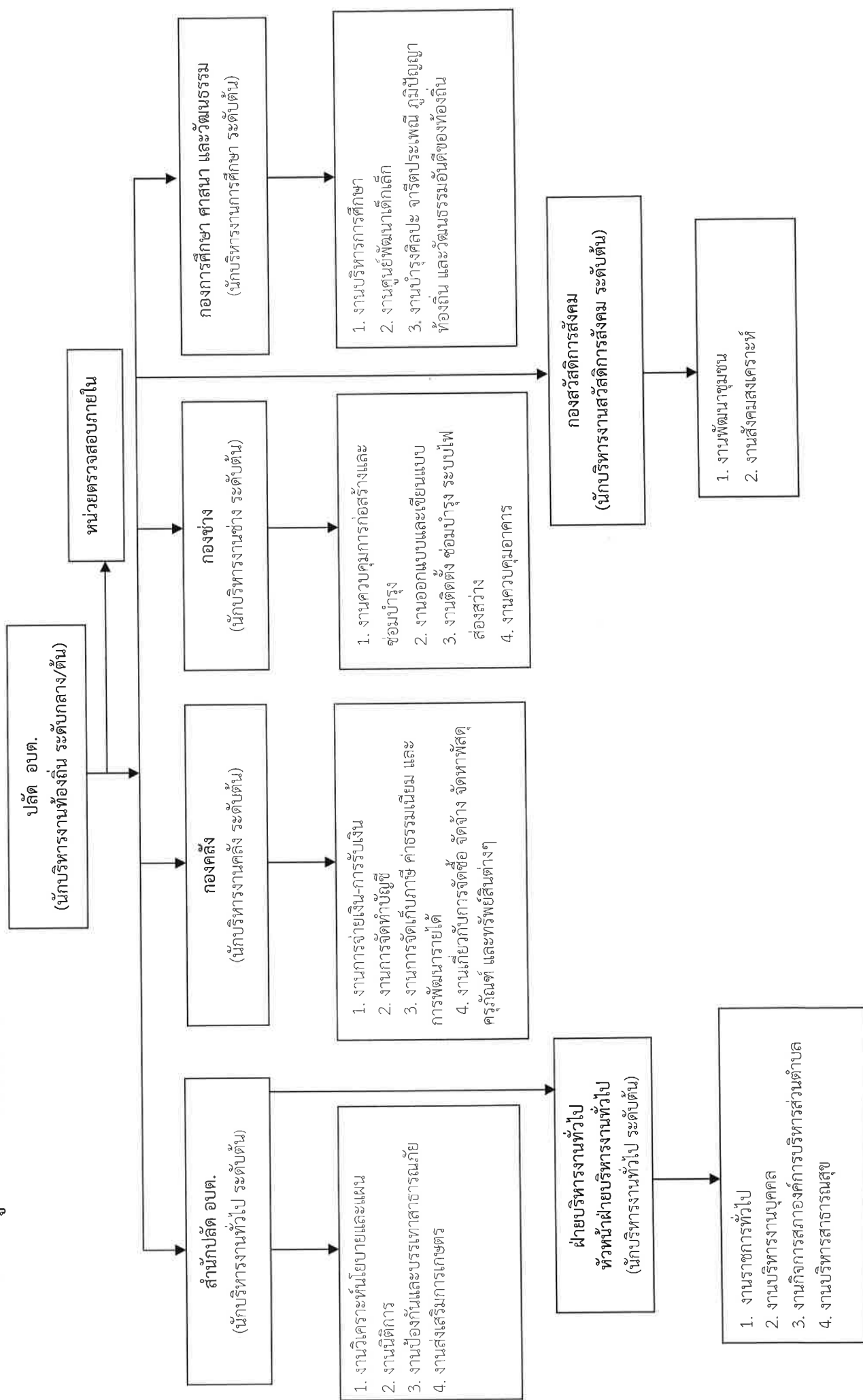
เห็นชอบ

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ	จำนวน ทั้ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลาว่าง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราการเพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ													
			หมด	(คน)	(1)	ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น				0														
40	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-			1	1	1										
41	ครู		1	1	0		1	1	1										
42	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	0		1	1	1										
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านชีบน																		
43	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	0		1	1	1										
44	ผู้ดูแลเด็ก(หูกะ)		1	1	9,400		1	1	1										
					85,320														
	กองสวัสดิการสังคม																		
45	ผ.อ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ต้น		1	1	409,320	42,000	1	1	1				13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	(34,110)
46	นักพัฒนาชุมชน	บก/ชก	1	1	342,720		1	1	1				13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(28,560)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
47	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	180,000		1	1	1				7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	(15,000)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
48	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บก/ชก	1	-	355,320		1	1	1				12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
((5))	รวม		48	34	10,681,160	396,000	48	48	48	4	0	0	345,660	370,260	375,300	11,404,020	11,774,280	12,149,580	
((6))	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,710,603	1,766,142	1,822,437	
((7))	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															13,114,623	13,540,422	13,972,017	
((8))	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)															35,899,500	37,694,400	39,579,100	
((9))	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															36.53	35.92	35.30	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 34,190,000 บาท (สามสิบสี่ล้านหนึ่งแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 34,190,000 บาท เพิ่ม 5 % = 35,899,500 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เพิ่ม 5 % = 35,899,500 บาท เพิ่ม 5 % = 1,794,900 บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เพิ่ม 5 % = 37,694,400 บาท เพิ่ม 5 % = 1,884,700 บาท

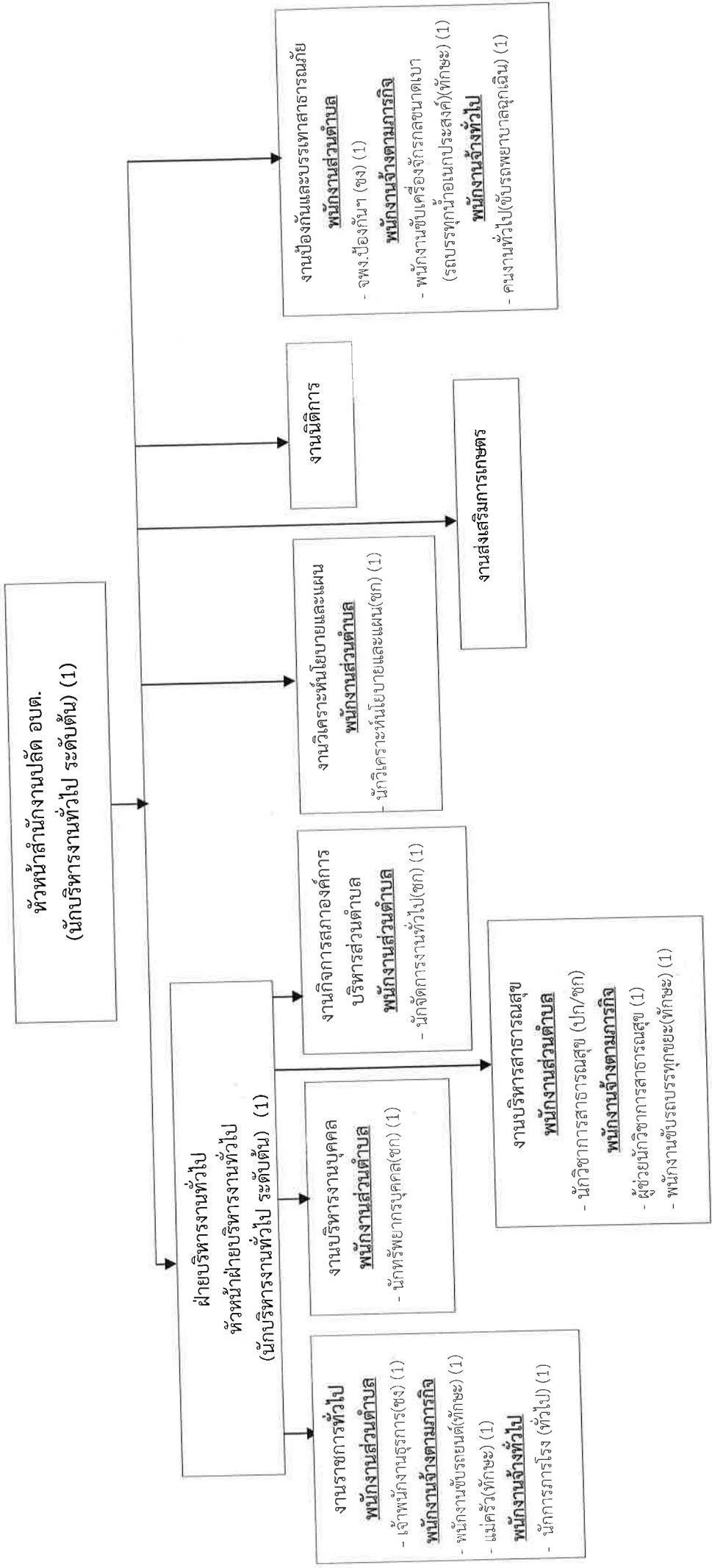
เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



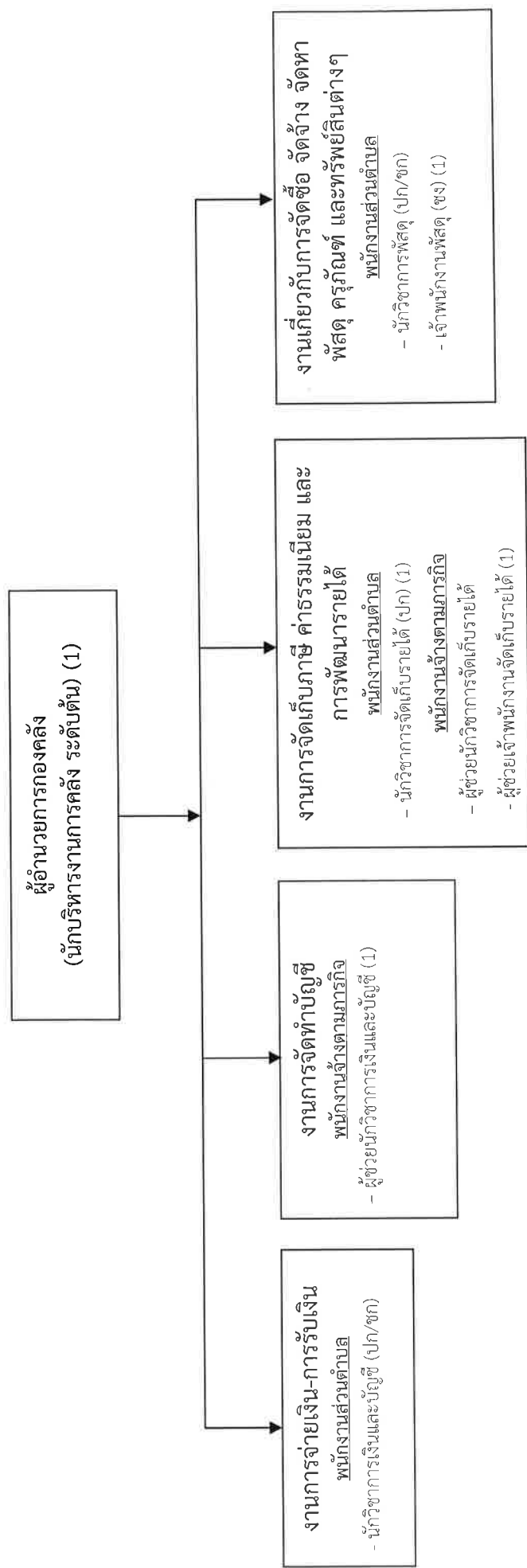
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง) องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต. (01)



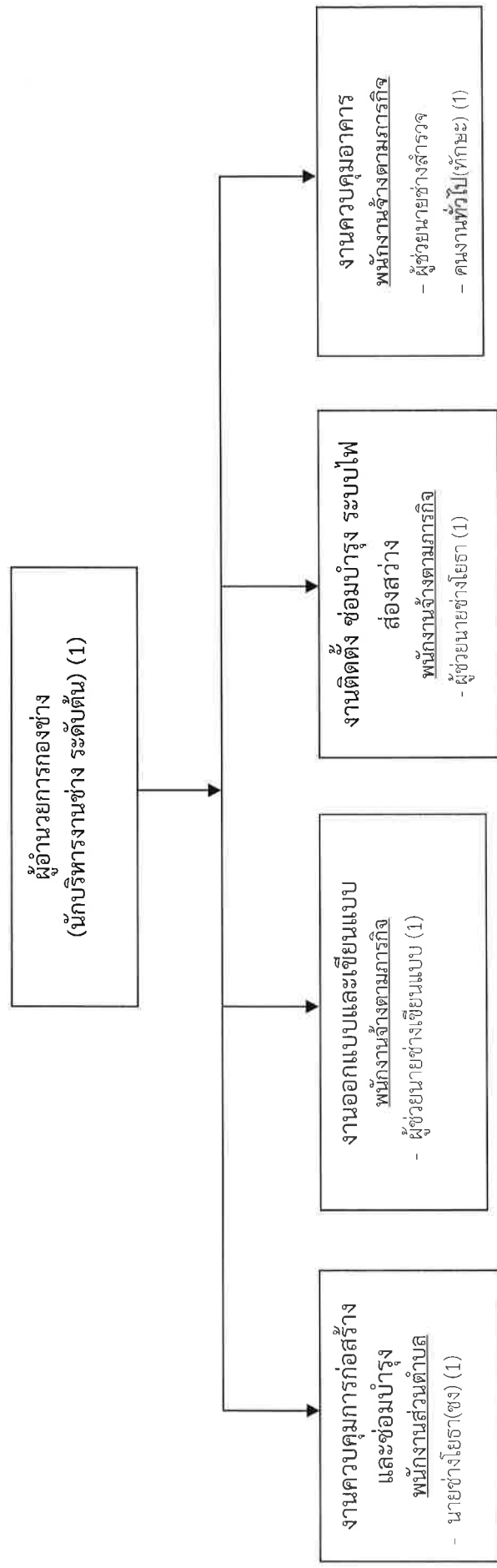
ประเภท/ระดับ	บริหารท้องถิ่น /สูง	บริหารท้องถิ่น /กลาง	บริหารท้องถิ่น /ต้น	อำนวยความสะดวก /สูง	อำนวยความสะดวก /กลาง	อำนวยความสะดวก /ต้น	วิชาการ/เชี่ยวชาญพิเศษ	วิชาการ/ชำนาญการ	วิชาการ/ปฏิบัติการอาวุโส	ทั่วไป/ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน
	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	4	2	

โครงสร้างองค์กร (04)



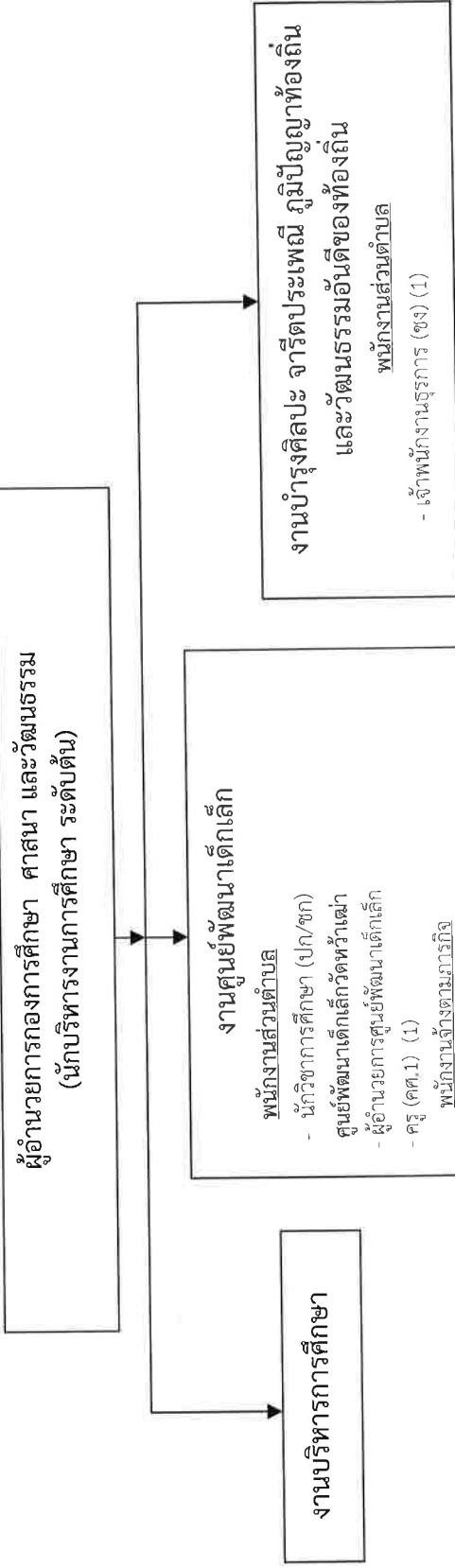
ประเภท/ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง	อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน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

โครงสร้างกองช่าง (05)



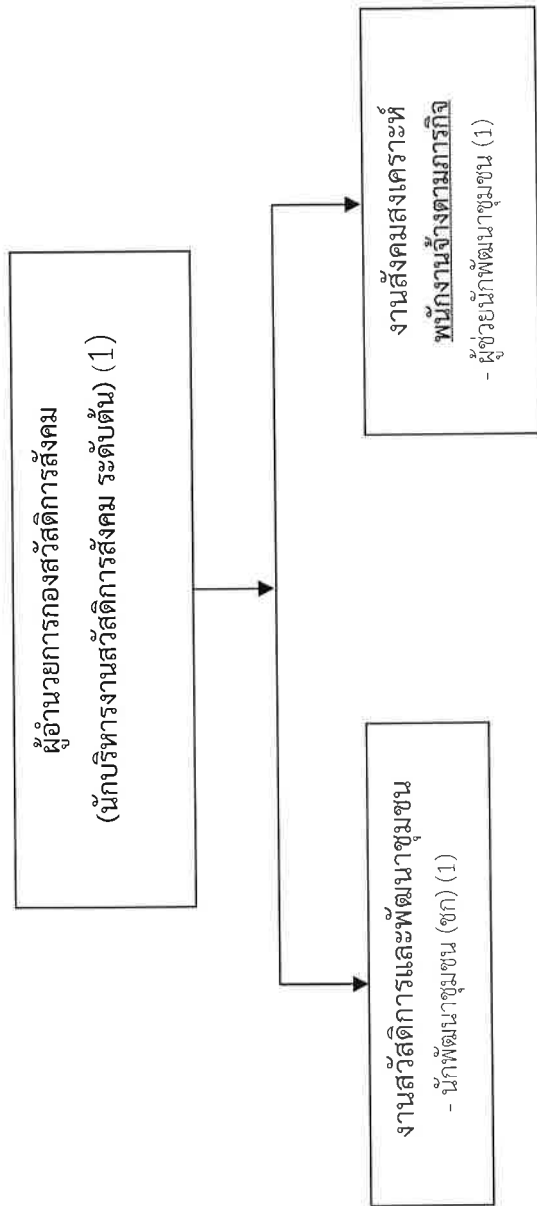
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /สูง	อำนาจการ ท้องถิ่น /กลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	-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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)



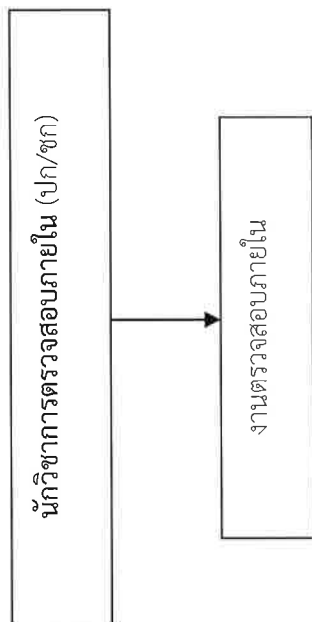
ประเภท/ ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น /ต้น	ผอ.ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็ก	ครู	ครูผู้ช่วย	วิชาการ/ เชี่ยวชาญ	วิชาการ/ ชำนาญ การพิเศษ	วิชาการ/ ชำนาญ การ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ อาวุโส	ทั่วไป/ ชำนาญ งาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	4	3	-	-	-	-	1	-	1	-	2	2

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (11)



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (12)



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

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000x12)	548,040 (ว่างเดิม)
2	นางศิริพร ประเวศไชยม	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	532,800
3	นางวัฒนา กองโอม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	18,000 (1,500 x 12)	-	447,240
4	นางจีลา เจริญชาติ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	-	-	402,720
5	นางสาวศุภมาสร์ สระบัว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	-	-	435,720
6	นางปทุมรัตน์ ขวัญทิพย์ธาส	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	ชก	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายแผน	ชก	-	-	429,240
7	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
8	นายสิทธิศักดิ์ จีเพชร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	-	-	335,520
9	นายธิตีพงษ์ จำเืองฮาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	-	-	318,960
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวจิตชนก กาบขุนทด	ป.ตรีวิทยาศาสตร์ สาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	197,160
11	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล)(ทักษะ)	-	-	-	138,000 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	
12	นายพีระพันธ์ โจดทน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)(ทักษะ)	-	-	-	112,800
13	นายวัชร แสนรัง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	-	118,560
14	นางสุคนธ์ กาบขุนทด	-	-	แม่ครัว(ทักษะ)	-	-	แม่ครัว(ทักษะ)	-	-	-	130,920
15	พนักงานจ้างทั่วไป นายวิระ คุ้มมุงค์คำ	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	-	-	108,000
16	นายวิชา ไกรนอก	-	-	คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถตู้ซีพีเอ็มเอส)	-	-	คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถตู้ซีพีเอ็มเอส)	-	-	-	108,000
กองคลัง(04)											
17	นายไพโรจน์ วรพล	ศิลปศาสตรบัณฑิต บริหารธุรกิจ	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	517,560
18	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
19	นางสาวพิพรรณ อันทาลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	-	-	222,240
20	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
21	นางกัลยรัตน์ นาโพธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก	-	-	291,240
22	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวนรินทร์ ละอองชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	180,000 (15,000 x 12)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
23			-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000 (ว่างเดิม)
24	นางสาวรณภพ ทรวงงาม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	166,680 (13,890 x 12)	-	-	166,680
กองช่าง(05)													
25	นายรัชชัย ญูศรีสมบูรณ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ต้น	468,960 (39,080 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	510,960
26	นายสันติ เจริญชาติ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต อุตสาหกรรมก่อสร้าง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	ชง.	318,960 (26,580 x 12)	-	-	318,960
27	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายภูมิ พรหมกลิ่น	ปวส.สาขาโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	138,000 (11,500 x 12)	-	-	138,000
28	นางสุภาวดี ศรีภูมิธนาชัย	ปวส.สาขาเทคนิค สถาปัตยกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	151,320 (12,610 x 12)	-	-	151,320
29	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000 (ว่างเดิม)
30	นายอำนาจ หีบขุนทด	-	-	คนงาน(ทักษะ)	-	-	คนงาน(ทักษะ)	-	-	136,200 (11,350 x 12)	-	-	136,200
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(08)													
31	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	ต้น	393,600 ค่ากลาง เงินเดือน	42,000 (3,500x12)	-	393,600 (ว่างเดิม)
32	-	-	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	ป.ก./ชก.	355,320 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
33	นางประพันธ์ จีเพชร	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ชง.	280,440 (23,370 x 12)	-	-	280,440

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
34	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเต่า											
35	นางอำพร อินทรีย์	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	10-3-08-6600-380	ครู	-	10-3-08-6600-380	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	311,760 (25,980 x 12)	-	-	กำหนดเพิ่ม/ รรจัดสรร จาก สอ.
36	นางสาวณภมาศ ชิตชัยภูมิ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	136,320 (11,360 x 12)	-	-	136,320
37	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์											
38	นางสาววิไล ตรงเมธี	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	10-3-08-6600-378	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-378	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	357,360 (29,780 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	กำหนดเพิ่ม/ รรจัดสรร จาก สอ.
39	นางสาวจุฑารัตน์ บุตรผ่อง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
40	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวงษ์บ้านเย็น											
41	นายสมบัติ ดวงมา	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษามัธยมศึกษา	10-3-08-6600-379	ครู	-	10-3-08-6600-379	ครู	-	311,880 (25,990x 12)	-	-	กำหนดเพิ่ม/ รรจัดสรร จาก สอ.
42	นางสาววิภา แก้วสารภูมิ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
43	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านเขิน											
44	นางบัวแหวน เหลืองคำ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	198,120 (16,510 x 12)	-	-	กำหนดเพิ่ม/ รรจัดสรร จาก สอ.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
			กรอบอัตรากำลังเดิม(11)									
45	นายวิรัตน์ บุญเรือง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	ต้น	409,320 (34,110 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	451,320
46	นางพิมพ์พิศ จุลยโชค	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	342,720 (28,560 x 12)	-	-	342,720
47	พนักงานจ้าง(ภารกิจ) นางสาวณภัทร จันบัวลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	180,000 (15,000 x 12)	-	-	180,000
48	-	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	355,320 ค่ากลาง เงินเดือน	-	-	355,320 (ว่างเดิม)

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการดังต่อไปนี้

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

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการปลูกจิตสำนึกของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ให้ยึดมั่นเป็นหลักในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม อารงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเสมอภาคและได้รับความเชื่อถือ จากบุคคลทั่วไป

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา 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 และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ที่ ๓๑๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจะสิ้นสุดการมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่อง นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายนิยม ดิเรกศิลป์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา	ประธานกรรมการ
๒. นายวันชัย ญาติสมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน	
	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา	กรรมการ
๓. นายไพโรจน์ วรพล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิรุณ บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๕. นางศิริพร โรมแพน	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๖. นางวัฒนา กองโฮม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๗. นางสาวคณารัตน์ สระบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และจัดทำแผนอัตรากำลังตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ที่ ขย ๗๔๔๐๑/..... วันที่ ๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดการมีผลบังคับใช้ลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคล ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ เกี่ยวกับการกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเพื่อให้มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปีใช้อย่างต่อเนื่อง

ฉะนั้น จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ประชุมเพื่อพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีอยู่เดิมและตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นมาใหม่ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานและงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

จึงเรียนมาเพื่อเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

- รับทราบ

สำนักปลัด อบต.

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษาฯ

กองสวัสดิการสังคม

๑.

๑.

๑.

๑.

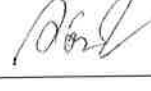
๑.

๒.

๓.

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกุแลนคา

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิยม ดิเรกศิลป์	นายก อบต.กุแลนคา / ประธานฯ		
๒	นายวันชัย ญาติสมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัด อบต./ กรรมการ		
๓	นายไพฑูรย์ วรพล	ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ		
๔	นายวิรุณ บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม / กรรมการ		
๕	นางศิริพร ประเวศขโยดม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต./ กรรมการและเลขานุการ		
๖	นางวัฒนา กองโหม	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป/ ผู้ช่วยเลขานุการ		
๗	นางสาวคนรัตน์ สระบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

บันทึกรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
วันที่ ๑๓ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิยม ดิเรกศิลป์	นายก อบต.ภูแลนคา / ประธานกรรมการ	นิยม ดิเรกศิลป์	
๒	นายวันชัย ญาติสมบูรณ์	ผอ. กองช่าง รักษาการแทน/ กรรมการ	วันชัย ญาติสมบูรณ์	
๓	นายไพฑูรย์ วรพล	ผอ.กองคลัง / กรรมการ	ไพฑูรย์ วรพล	
๔	นายวิรุณ บุญเรือง	ผอ.กองสวัสดิการสังคม/กรรมการ	วิรุณ บุญเรือง	
๕	นางศิริพร ประเวศชโยดม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. / กรรมการ และเลขานุการ	ศิริพร ประเวศชโยดม	
๖	นางวัฒนา กองโฮม	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป/ ผู้ช่วยเลขานุการ	วัฒนา กองโฮม	
๗	นางสาวคนารัตน์ สระบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	คนารัตน์ สระบัว	

ประธานเปิดประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการพร้อมแล้ว ประธานจึงได้เปิดประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑. เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประธาน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาที่ ๓๑๗ /๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้ง
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 ซึ่งได้แต่งตั้งทุกท่านในที่นี้เป็นคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพ
 ของงานในการจัดวางอัตรากำลังคนในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า
 ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
 - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
 - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานฯ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

๔.๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และจะสิ้นสุดการมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคล ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เกี่ยวกับการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะเริ่มบังคับใช้ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คือเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นี้เป็นต้นไป ฉะนั้นจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมาใช้ใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนั้นจึง ให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณา วิเคราะห์ถึงตำแหน่งที่มีอยู่เดิมและตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นมาใหม่ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน งบประมาณ รายจ่ายภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคาของเราในส่วนรายละเอียดจะให้ทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต.ภูแล่นคาและปลัด อบต. เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบต่อไป

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ และหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามเอกสารที่แจกให้แต่ละท่าน ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้ง และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน แผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา สามปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคน แต่ละตำแหน่ง

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ แบ่งตามโครงสร้างการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจากตำแหน่งอื่นได้ ให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวพนักงานส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอ กำหนดตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณา โดยมีรายการดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม
๒. ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
๓. ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มเติม
๔. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งเดิมและที่ขอ กำหนดเพิ่มเติม ซึ่งแผนอัตรากำลัง มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐) อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี เป็นไปอย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คำนวณ

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และต้องทำเพื่อรองรับกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ซึ่งมี อยู่ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
 - ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ
- รับทราบ

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานฯ

ให้คณะกรรมการทุกท่านไปพิจารณาดำเนินการและคำนวณปริมาณงานในแต่ละสำนัก / กอง ของตนเองว่าตำแหน่งที่มีอยู่ มีความเหมาะสมสอดคล้องเพียงใด หรือจะปรับเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง/คน ในแต่ละสำนัก/กองเป็นอย่างไร แล้วจะได้นำข้อมูลมาพิจารณากันอีกในการประชุมคราวต่อไป

ที่ประชุม

ที่ประชุมพิจารณาเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี-

ประธาน

หากไม่มีข้อสงสัยหรือเพิ่มเติมอีก วันนี้ผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่มาประชุมร่วมกัน และผมขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวศณรัตน์ สระบัว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ประธาน/ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

ที่ ขย.๗๔๔๐๑/..... วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าวครั้งแรกไปแล้วเมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้ให้หัวหน้าสำนัก และผู้อำนวยการกองไปวิเคราะห์ค่างานของแต่ละกอง แล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขออนุญาตคณะกรรมการทุกท่านเข้าประชุมเพื่อวิเคราะห์ค่างานปริมาณงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจปริมาณงานและงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

จึงเรียนมาเพื่อเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา

- รับทราบ

สำนักปลัด อบต.

กองคลัง

กองช่าง

กองการศึกษาฯ

กองสวัสดิการสังคม

๑.

๑.

๑.

๑.

๑.

๒.

๓.

บันทึกการรายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิยม ตีเรกศิลป์	นายก อบต.ภูแลนคา / ประธาน		
๒	นายวันชัย ญาติสมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน/ กรรมการ		
๓	นายไพโรจน์ วรพล	ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ		
๔	นายวิรุณ บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม / กรรมการ		
๕	นางศิริพร ประเวชชโยดม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. / กรรมการ และเลขานุการ		
๖	นางวัฒนา กองโฮม	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป / ผู้ช่วยเลขานุการ		
๗	นางสาวศณารัตน์ สระบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิยม ดิเรกศิลป์	นายก อบต. / ประธาน	นิยม ดิเรกศิลป์	
๒	นายวันชัย ญาติสมบูรณ์	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน/ กรรมการ	วันชัย ญาติสมบูรณ์	
๓	นายไพโรจน์ วรพล	ผู้อำนวยการกองคลัง / กรรมการ	ไพโรจน์ วรพล	
๔	นายวิรุณ บุญเรือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม / กรรมการ	วิรุณ บุญเรือง	
๕	นางศิริพร ประเวชชโยดม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. / กรรมการและ เลขานุการ	ศิริพร ประเวชชโยดม	
๖	นางวัฒนา กองโฮม	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป/ผู้ช่วยเลขานุการ	วัฒนา กองโฮม	
๗	นางสาวคนารัตน์ สระบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ	คนารัตน์ สระบัว	

ประธานเปิดประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการพร้อมแล้ว ประธานจึงได้เปิดประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานฯ

๑. การก่อสร้างบ้านผู้ด้อยโอกาสพร้อมมอบถุงยังชีพ และมอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน (เงินกองทุนเจ้าพ่อพญาแล)

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. นายภูมินทร์ชัย วังศรีวรรณ นายอำเภอบ้านเขว้า เป็นเกียรติในการยกเสาเอกก่อสร้างบ้านผู้ด้อยโอกาส รายนายสุนทร เขยโต ชาวบ้าน บ้านซับปลากั้ง หมู่ที่ ๕ พร้อมมอบถุงยังชีพ และมอบทุนการศึกษา (เงินกองทุนเจ้าพ่อพญาแล) แก่เด็กนักเรียน โรงเรียนบ้านซับปลากั้ง และโรงเรียนภูแลนคาวิทยายน จำนวน ๕ ทุน

๒. เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคาที่ ๓๑๗/๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งได้แต่งตั้งทุกท่านในที่นี้เป็นคณะกรรมการเพื่อพิจารณาถึงปริมาณงานและคุณภาพ ของงานในการจัดวางอัตรากำลังคนที่มีความจำเป็นต้องมีในแต่ละสำนัก/กอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุมรับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ประธานฯ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เนื่องจากเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามที่ได้ให้คณะกรรมการแต่ละท่าน จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และให้ทุกท่านพิจารณา วิเคราะห์ คำนวณ ปริมาณงาน ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมและตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นมาใหม่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน งบประมาณ รายจ่ายภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา จึงขอให้ทุกท่านในที่นี้ได้พิจารณาวิเคราะห์ค่างานของแต่ละกอง ต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอเสนอเพื่อพิจารณาและถือปฏิบัติ

ประธานฯ

๔.๑ การพิจารณาค่างานเพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามที่ได้ให้คณะกรรมการแต่ละท่านซึ่งเป็น หัวหน้าสำนัก และผู้อำนวยการกอง แต่ละกองไปคำนวณและวิเคราะห์ปริมาณงานแล้วตามรายละเอียดที่ให้แต่ละหัวหน้าสำนักและ ผู้อำนวยการกองไปเมื่อประชุมครั้งที่แล้ว (๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖) แล้วนั้น ให้แต่ละสำนัก/กอง นำมาพิจารณาในที่ประชุมกันในครั้งนี้

ผอ.กองช่าง

ผมขอให้คณะกรรมการได้ดูรายละเอียดตามเอกสารที่ได้แจกให้แต่ละท่านโดยเริ่มจาก

รก.ปลัดอบต.

๑. สำนักงานปลัด อบต. ซึ่งภารกิจงานในความรับผิดชอบก็จะมีอยู่ด้วยกัน ๑ ฝ่าย และ ๖ งานหลัก ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (งานราชการทั่วไป, งานบริหารงานบุคคล,งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน,งานนิติการ และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่วนงานส่งเสริมการเกษตรและงานบริหารสาธารณสุข เป็นงานฝากไว้ที่ สำนักปลัด เพราะยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

๒. กองคลัง มี ๔ งานหลัก ได้แก่ งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน, งานการจัดทำบัญชี, งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ และงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ

๓. กองช่าง มี ๔ งานหลัก ได้แก่ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง, งานออกแบบและเขียนแบบ, งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่าง และงานควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มี ๓ งานหลัก ได้แก่ งานบริหารการศึกษา,งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และงานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. กองสวัสดิการสังคม มี ๒ งานหลัก ได้แก่ งานพัฒนาชุมชน และงานสังคมสงเคราะห์

ประธานฯ

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มี ๑ งานหลัก ได้แก่ งานตรวจสอบภายใน สำหรับลำดับที่ ๑ – ๖ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผมเห็นว่าเราควรกำหนดไว้เช่นเดิม เนื่องจาก อบต.ยังมีการกิจที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ต้องดำเนินการต่อไป หากคณะกรรมการไม่มีข้อเสนอเพิ่มเติมอะไรอีก ก็ขอความเห็นชอบว่า จะกำหนดส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ ฝ่าย ๑ หน่วย ตามที่กล่าวมา ข้างต้นหรือไม่ ซึ่งได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบกำหนด ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ ฝ่าย ๑ หน่วย คงไว้เช่นเดิมด้วยคะแนนเสียง
เป็นเอกฉันท์
- ผู้ช่วยเลขานุการ สำหรับการกำหนดส่วนราชการนี้ ขอให้คณะกรรมการได้วิเคราะห์
เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ให้คณะกรรมการ
ได้พิจารณาเป็นสำนักและกอง ไป เชิญหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ค่ะ
- หน.สำนักปลัด อบต. ต่อไปเราจะมาพิจารณาทีละส่วนราชการ
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) เลขที่ตำแหน่ง (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-
๐๐๑) มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เป็นตำแหน่งว่าง
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบให้คงไว้ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์เนื่องจากเป็นหัวหน้าส่วนราชการ
หน.สำนักปลัด อบต. จากที่ได้ไปคำนวณค่าปริมาณงานมาแล้ว (ตามเอกสารที่แจกให้ คณะกรรมการแต่ละ
ท่านในสำนักปลัดก็ให้คงตำแหน่งและอัตราไว้ตามเดิม
ซึ่งตามที่สำนักปลัด ได้วิเคราะห์คำนวณปริมาณงานดังนี้
- สำนักปลัด อบต. มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล มีคนครอง และตำแหน่งว่าง มีดังนี้
๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)(๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒)
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)
๖. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑) (ตำแหน่งว่าง)
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
(๑๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)
- ตำแหน่งของพนักงานจ้างเดิมคงไว้มีดังนี้
- พนักงานจ้างตามภารกิจ**
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง)
๓. พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบาบรรทุกน้ำอเนกประสงค์(ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
๕. แม่ครัว(ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป**
๑. นักการภารโรง ๑ อัตรา
๒. คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถกู้ชีพฉุกเฉิน EMS) ๑ อัตรา
- ที่ประชุม มีมติเห็นชอบ คงไว้ตามเดิมและยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ด้วยคะแนนเสียง
เป็นเอกฉันท์

ผอ.กองคลัง

- กองคลัง ตามที่ได้วิเคราะห์ค่างานปริมาณงานตามเอกสารที่แจกให้
คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณาดังนี้

มีพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่าง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

(๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

๒. นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)(ตำแหน่งว่าง)

๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑) (ตำแหน่งว่าง)

๔. เจ้าพนักงานพัสดุนำงาน (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)

ตำแหน่งของพนักงานจ้างเดิม ที่มีคนครอง และตำแหน่งว่าง มีดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง)

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ คงไว้ตามเดิมและยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ด้วยคะแนนเสียง
เป็นเอกฉันท์

ผอ.กองช่าง

- กองช่าง ตามที่ได้วิเคราะห์ค่างานปริมาณงานตามเอกสารที่แจกให้
คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณา

มีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งที่มีครอง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

๒. นายช่างโยธานำงาน (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

ตำแหน่งของพนักงานจ้างเดิม ที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ยังคงไว้ มีดังนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๑ อัตรา (ตำแหน่งว่าง)

๔. คนงานทั่วไป(ผู้มีทักษะ) ๑ อัตรา

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ คงไว้ตามเดิมและยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ด้วยคะแนนเสียง
เป็นเอกฉันท์

หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่ได้วิเคราะห์ค่างานปริมาณงานตามเอกสารที่แจกให้

รก.ผอ.กองการศึกษาฯ

คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณา

- กองการศึกษาฯ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒) (ตำแหน่งว่าง)

๒. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (๑๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑) (ตำแหน่งว่าง)

๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒)

มีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหัวเฒ่า) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐)

ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาอาสน์) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘)

ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างวังน้ำเย็น) (๑๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๙)

และขอตำแหน่งเพิ่มตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๔ อัตรา

	ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ พนักงานจ้างตามภารกิจ มีคนครองตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.วัดหัวเฒ่า) ๑ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ศพด.วัดบ้านชีบน) ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครองตำแหน่ง ๒ อัตราดังนี้ ๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (ศพด.วัดศิลาอาสน์) ๑ อัตรา ๒. ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) (ศพด.วัดสว่างวังน้ำเย็น) ๑ อัตรา
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ คงตำแหน่งที่มีไว้ตามเดิมและกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มจำนวน ๔ อัตรา ตามหนังสือสั่งการ จำนวน ๔ อัตรา ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์
ผอ.กองสวัสดิการสังคม	- กองสวัสดิการสังคม ตามที่ได้วิเคราะห์คำนวณปริมาณงานตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการแต่ละท่านได้พิจารณา - กองสวัสดิการสังคม มีพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครอง ดังนี้ ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑) ๒. นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ คงไว้ตามเดิมและยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์
มติที่ประชุม	ให้คงตำแหน่งและอัตราเดิมไว้ ทุกสำนัก/กอง ทั้งตำแหน่งว่าง และตำแหน่งที่มีคนครอง ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	- หน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑) เป็นตำแหน่งว่าง ขอคงตำแหน่งเดิมไว้ตามโครงสร้างส่วนราชการเดิมและไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบ คงไว้ตามเดิมและยังไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์
ผู้ช่วยเลขานุการ	สรุปพนักงานส่วนตำบลที่ยังคงตำแหน่งเดิมไว้ และมีคนครอง รวมทุกส่วนราชการมี ๑๕ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา - ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ว่าง และยังคงไว้มี ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น) ๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ(สายวิชาการ) ได้แก่ ๓. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) ๔. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๕. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)

๖. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)

๗. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)

พนักงานจ้างที่มีคนครอง ได้แก่

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) มีคนครอง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ) มีคนครอง ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

พนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง ได้แก่

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

พนักงานครูและบุคลากรของค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา (ตำแหน่งว่าง)

ครู มี ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา (มีคนครอง)

พนักงานจ้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) มีตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีคนครอง

ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) มีตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา มีคนครอง

รวมทุกตำแหน่งทุกอัตรา มี ๔๘ ตำแหน่ง ว่าง ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ประธาน

หากไม่มีข้อสงสัยหรือเพิ่มเติมอีก วันนี้ผมขอขอบคุณกรรมการทุกท่านที่มา
ประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีร่วมกัน และผมขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๔.๕๐ น.

(ลงชื่อ)

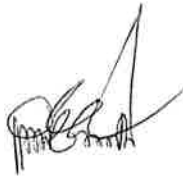


ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวคณรัตน์ สระเบ้า)

นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ประธาน/ผู้ตรวจการประชุม

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแล่นคา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ได้รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบตามข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิยม ดิเรกศิลป์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูแลนคา