



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง
อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง
อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑ - ๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓ - ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕ - ๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๙ - ๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓ - ๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๖ - ๒๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑ - ๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖ - ๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๘ - ๓๑
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลลำเลียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ครบทุกหลังคาเรือน
- (๔) ปัญหาการมีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๕) ปัญหาการไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
- (๖) ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างถนนลาดยาง, ถนน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- (๒) องค์การโทรศัพท์ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- (๓) ขยายเขตพื้นที่การใช้ไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- (๔) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะบริเวณจุดร่วมทางแยกต่างๆ ทุกหมู่บ้าน
- (๕) ช่วยประสานกับหน่วยงานที่ออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร
- (๖) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ลงหินคลุกในซอยต่างๆ ทั้งตำบล
- (๗) จัดทำระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดความรู้ทางเทคโนโลยีสำหรับพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร
- (๒) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาถูกลง
- (๓) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- (๔) ปัญหาค่าครองชีพสูงขึ้น

ความต้องการ

- (๑) ต้องการมีงานทำเพื่อมีรายได้ชุนเจือครอบครัว
- (๒) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านการผลิตทางการเกษตร
- (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๕) ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) เยาวชนบางกลุ่มเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดให้โทษ
- (๒) ผู้สูงอายุขาดการเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง
- (๓) แรงงานต่างด้าวขาดการควบคุมอย่างจริงจัง จึงทำให้มีปัญหาสังคมติดตามมา เช่น ปัญหาโรคระบาด ปัญหายาเสพติดให้โทษ

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนหันมาออกกำลังกาย
- (๒) ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๓) สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (๔) ส่งเสริมและสร้างโอกาสแก่ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง
- (๒) บุคลากรด้านปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- (๓) ขาดเครื่องมือการประชาสัมพันธ์

ความต้องการ

- (๑) ต้องการให้รัฐบาลจัดสรรงบประมาณในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- (๒) รมรณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริการ
- (๓) จัดหาสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนทิ้งขยะไม่เลือกที่
- (๒) ปัญหาการบุกรุกป่าสงวน
- (๓) ปัญหาน้ำกัดเซาะริมตลิ่งในฤดูน้ำหลาก ทำให้ลำคลองตื้นเขิน
- (๔) ลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชน้ำปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- (๑) ปลูกจิตสำนึกของประชาชนในการรักษาความสะอาด
- (๒) ฝึกอบรมกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ก่อสร้างกำแพงกันดินริมคลองมาตลอดแนวเพื่อป้องกันน้ำกัดเซาะ
- (๔) ขุดลอกลำคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสาธารณสุขขั้นมูลฐาน
- (๒) การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากคนต่างด้าว

ความต้องการ

- (๑) จัดหน่วยแพทย์บริการเคลื่อนที่และฝึกอบรมความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน
- (๒) ควบคุมโรคติดต่อที่เกิดจากคนงานต่างด้าว

๔.๗ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) การพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรยังไม่ทั่วถึง
- (๒) วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- (๓) เด็กและเยาวชนขาดความสนใจในศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๔) นโยบายด้านการศึกษาไม่ชัดเจน

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง
- (๒) จัดหาและให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาให้เพียงพอต่อ

ความต้องการ

- (๓) ส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในงานศาสนพิธีและ

งานประเพณีท้องถิ่น

- (๔) อยากรัฐมีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้มีความชัดเจน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง
๔. จัดให้มีที่จอดรถ
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาด
๕. การท่องเที่ยว
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๗. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการพัฒนาศูนย์เรียนรู้การประกอบอาชีพด้านการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่างๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอน และสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๒ พนักงานครู ๑๒ อัตรากำลังจ้างตามภารกิจ จำนวนอัตรากำลัง ๒๒ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ รวมบุคลากรทั้งสิ้น ๖๗ คน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ยังต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (อบต.) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี	๑.สำนักปลัด (อบต.) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว โดยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีความจำเป็นต้องการใช้จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง สามารถนำมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ		กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓		กลาง	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		-	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด									
พนักงานส่วนตำบล									
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓		ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓		ปก.	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓		ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นิติกร ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๓		ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักพัฒนาชุมชน ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๓		ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓		ปก.	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓		ชง.	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๓		ปง./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		-	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		-	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์		-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
- นักการภารโรง		-	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม		-	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป		-	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม		-	๕	๕	๕	-	-	-	
รวมอัตรากำลัง สำนักปลัด		-	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง									
ส่วนตำบล									
กองการคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานช่าง (การงานคลัง)									
๕-๒๑๐๒-๐๐๑									
ช่างไฟฟ้า	ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕-๔๒๐๓-๐๐๒									
ช่างจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕-๔๒๐๔-๐๐๑									
งานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕-๔๒๐๑-๐๐๑									
งานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕-๔๒๐๑-๐๐๒									
งานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕-๔๒๐๑-๐๐๑									
รวม	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
จ้างตามภารกิจ									
สำนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองคลัง	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองช่าง									
ส่วนตำบล									
กองช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานช่าง (การงานช่าง)									
๕-๒๑๐๓-๐๐๑									
โยธา	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕-๔๗๐๑-๐๐๑									
โยธา	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕-๔๗๐๑-๐๐๒									
ไฟฟ้า	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕-๔๗๐๖-๐๐๑									
รวม	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
จ้างตามภารกิจ									
ช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง (๑)
ช่างทั่วไป	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
รวม	-	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง
รวมอัตรากำลังกองช่าง	-	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา									
งานส่วนตำบล									
งานวิชาการกองการศึกษา (บริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑									
วิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑									
พนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑									
รวม	-	๓	๓	๓	๓				
งานครู									
ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	กรมจัดสรร
	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมจัดสรร
รวม	-	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒				
งานจ้างตามภารกิจ									
วิทยากรผู้ดูแลเด็ก	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ถ่ายโอน
งานจ้างทั่วไป	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม	-	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
รวมอัตรากำลังกองการศึกษา	-	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	-	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	ทั้งหมด	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		เพิ่ม/ลด		๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๓
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๑	๒๕๖๒										
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
สำนักปลัด อบต.																	
๒	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติกร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติกร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง																	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓

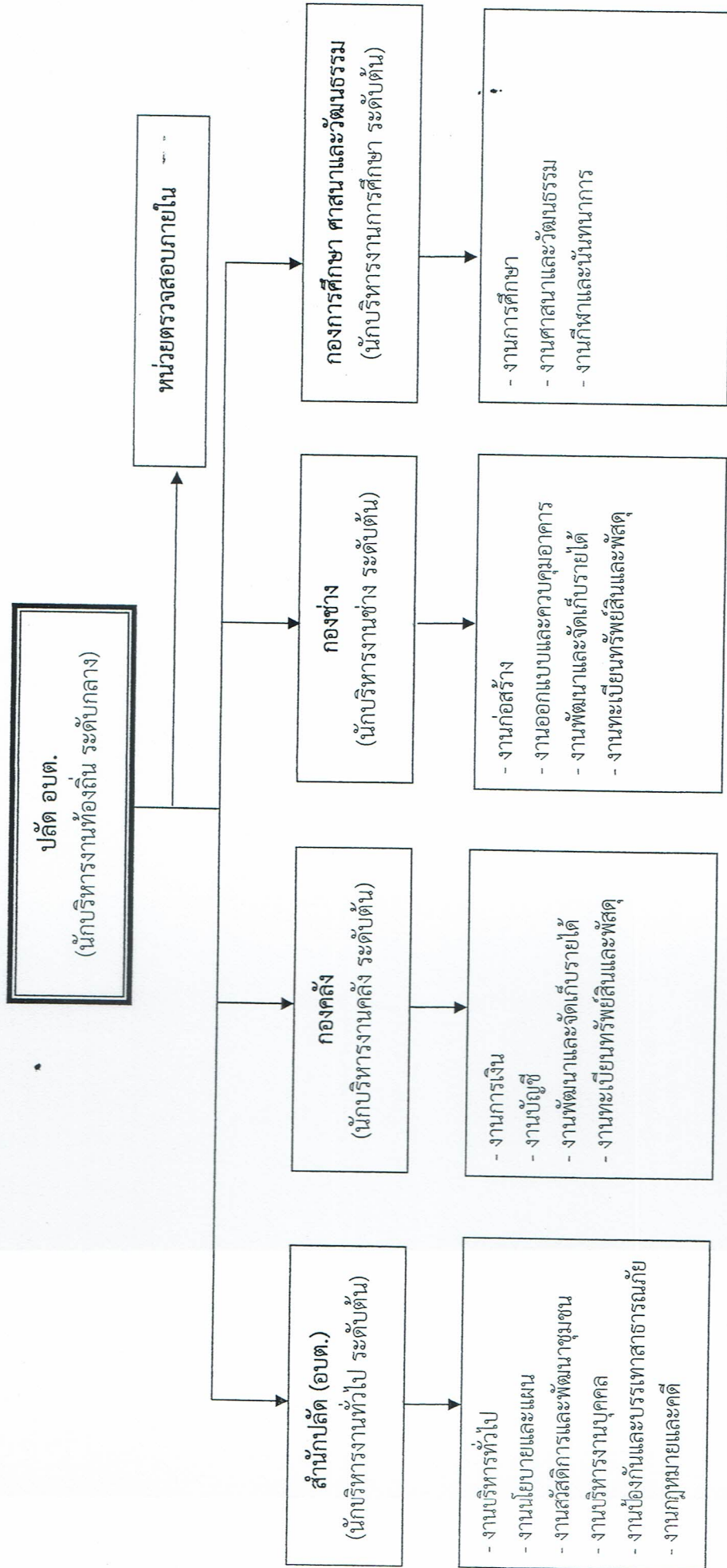
กองการศึกษา

๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๘๗,๖๒๐	๒๙๖,๓๔๐	๓๐๖,๐๔๐
	พนักงานครู อ.บ.ต.																	
๓๙	ครู	ค.ศ.๑	๑๑	๑๑	๐	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้าง																	
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๙	๕	๐	๙	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐
(๔)	รวม												๒๙๖,๕๖๐	๓๑๗,๑๐๐	๓๒๘,๑๕๐	๑๐,๕๖๘,๘๘๐	๑๐,๙๖๖,๔๒๐	๑๑,๑๓๐,๓๖๐
(๕)	รวม				๑๐,๑๕๒,๙๐๐													
(๖)	รวมเป็นการประยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
(๙)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

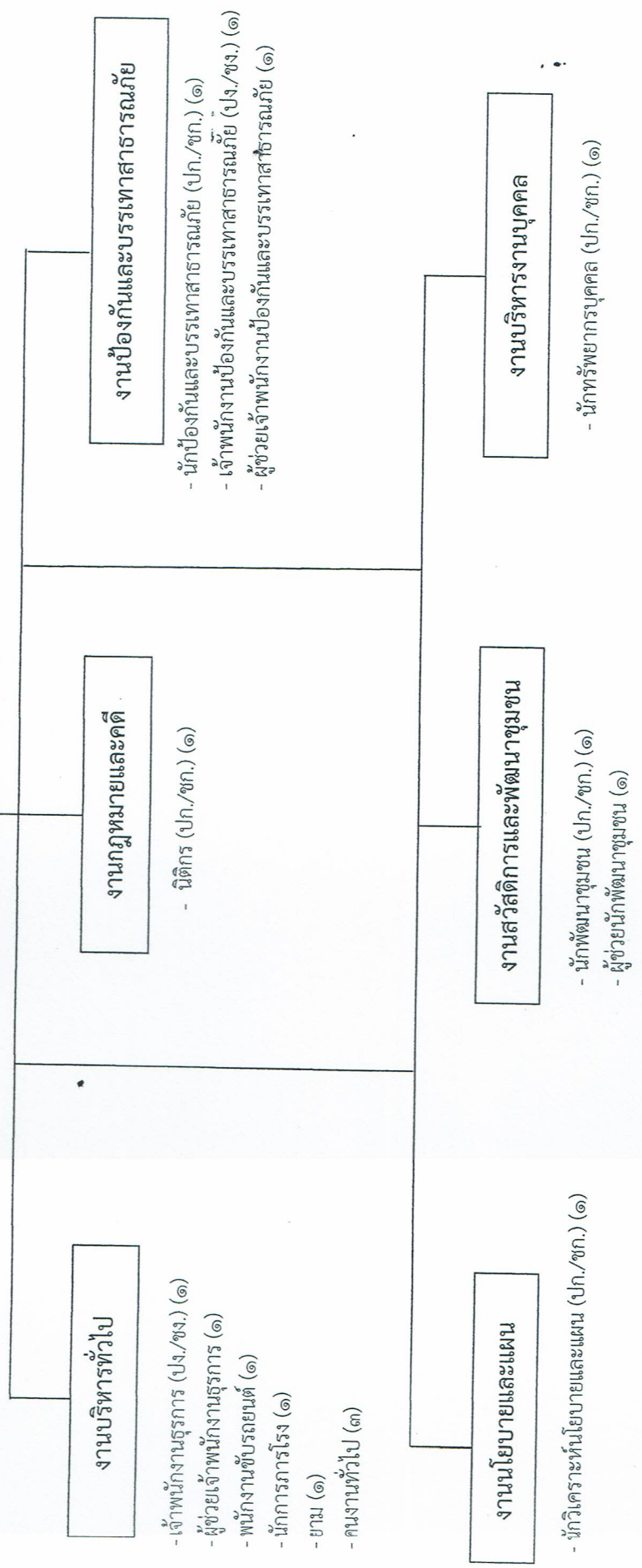
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ตั้งไว้ ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ตั้งไว้ ๕๑,๘๑๗,๕๐๐ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๕๔,๔๐๘,๓๗๕ บาท

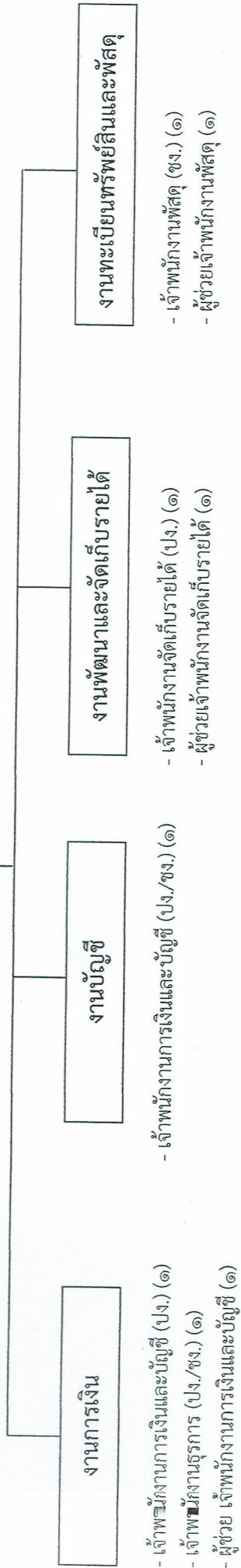
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง



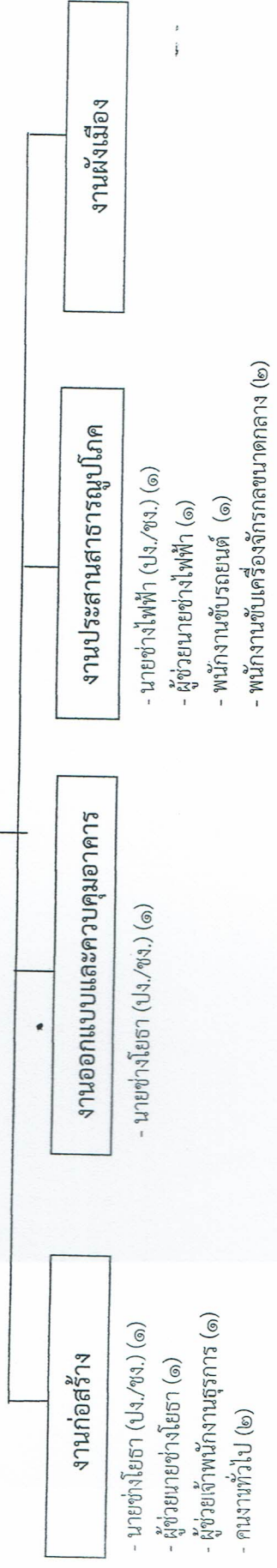
**สำนักปลัด (อบต.)
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)**



กองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑)



กองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)



กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)

งานการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- ครู (ค.ศ.๑) (๑๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๙)
- ผู้ดูแลเด็ก (๔)

งานศาสนาและวัฒนธรรม

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

งานกีฬาและนันทนาการ

๑๑. บัญชีแสดงจุดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ
สำนักงานสถิติ														
พนักงานส่วนตำบล														
๑	นายเฉลิม ทองพรุสขาม	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๔๘-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อปต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๔๗,๒๘๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	
๒	นางฤทธิพร คงสนาม	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	-	
๓	นางกานต์วี เพชรอรุณ	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	
๔	-	-	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๕	-	-	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๖	-	-	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๗	จำเริญพรศักดิ์ สิงสิงห์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๘	นางอุษา แสนอ้วน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘๘,๖๐๐	-	-	
๙	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	พง/ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	พง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง														
๑๐	นายสาธิต วัฒนีย์	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๗,๓๒๐	-	-	
๑๑	นางกัญญา ชมพู่เกตุ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๖,๖๘๐	-	-	
๑๒	นายวิทยา เล้าหนูหน้า	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๒๖,๔๘๐	-	-	
๑๓	นายวีรพล คงทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๕,๕๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังเดิม				กรอบบริหารกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ		
๑๔	นายสมศักดิ์ ใจเอื้อ	ป.๔	-	นักกรรมการโรง	-	-	-	นักกรรมการโรง	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายสุริยาภร ศรีเมือง	ม.๓	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางบุญเดือนี กรานสกุล	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายไพรัช บุญแก้ว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายไพฑล ระวังแสง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง															
พนักงานส่วนตำบล															
๑๙	นางอัญญา อีกรัก	บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย /	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	หัวหน้า	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	หัวหน้า	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	หัวหน้า	๑๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒๐	นายสุพจน์ บุญขวัญ	ป.๖ (เทคนิคการเสด็จ)	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุ	ขง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุ	ขง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุ	ขง.	๒๐๓,๑๔๐	-	-	
๒๑	นายอริชมัน แสงนวล	ป.๖ (บริหารธุรกิจ)	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๒,๑๐๐	-	-	
๒๒	นางสาวสทิศ นิยม	ป.๖ (การบัญชี)	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-	
๒๓	-	-	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๒๔๗,๘๐๐	-	-	ว่าง
๒๔	-	-	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๔๗,๘๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง															
๒๕	น.ส.อรรณพ ชื่นใจเด็ด	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	-	๑๕๖,๔๒๐	-	-	
๒๖	น.ส.สุทวารณ กิ่งแก้ว	ป.ตรี (วิทยาการจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	-	-	๑๓๔,๕๐๐	-	-	
๒๗	น.ส.ณัฐณี วงเวียน	ป.๖ (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บ รายได้	-	-	-	-	๑๓๔,๕๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมาย เหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	เงิน รวม		
กองช่าง															
พนักงานส่วนตำบล															
๒๘	นายเสถียร ศรีสุวรรณ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๘-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานช่าง)	หัวหน้า	ปง./ชง.	๓๔๙,๓๒๑.-	๔๒,๐๐๐	๓๙๑,๓๒๑.-	-	ว่าง
๒๙	-	-	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	๒๕๗,๕๐๐	-	ว่าง
๓๐	-	-	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	๒๕๗,๕๐๐	-	ว่าง
๓๑	-	-	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	๒๕๗,๕๐๐	-	ว่าง
พนักงานจ้าง															
๓๒	นาย <i>ป.ป. + น.ค.</i>	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓๓๘,๐๐๐	-	๓๓๘,๐๐๐	-	ว่าง
๓๓	น.ส.อัญรินทร์ ทองแท่ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๑,๐๐๐	-	๑๕๑,๐๐๐	-	ว่าง
๓๔	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐	-	ว่าง
๓๕	นายเอก สายน้ำใส	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๓,๖๘๐	-	๑๓๓,๖๘๐	-	ว่าง
๓๖	นายบุญย ศรี	ม.๓	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	๒๐๒,๕๖๐	-	๒๐๒,๕๖๐	-	ว่าง
๓๗	<i>UNH</i>	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	-	ว่าง
๓๘	<i>ท.ว.ค.</i>	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง
๓๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานส่วนตำบล															
๔๐			๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑		๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๔๑			๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	วิชาการ	นักวิชาการศึกษา		๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑		๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๔๒			๔๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	ทั่วไป	เจ้าหน้าที่งานธุรการ		๔๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑		๒๘๗,๕๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานนคร															
๔๓	นางบุญมี เขียววงษ์	ครุศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ. ๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๐๔		๒๘๐,๓๒๐	-	-	กม. จัดสรร
๔๔	นางสรภณี เต็มเมือง	ครุศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ. ๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๐๕		๒๖๘,๕๐๐	-	-	กม. จัดสรร
๔๕	น.ส.อภิญญา ไร่ไพศาล	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ. ๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๓๒		๒๗๕,๖๘๐	-	-	กม. จัดสรร
๔๖	น.ส.ศิวัญ พ่วงเสริมกลาง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ค.ศ. ๑	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๓๓		๒๕๘,๘๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๔๗	นางการตา พุ่มมากาศ	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๕๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๕๔		๒๓๗,๐๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๔๘	น.ส.วิสิษฐ ดับพุทซ์	ครุศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๖๐		๒๑๘,๒๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๔๙	น.ส.เพชรรัตน์ ธนบัตร	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๖๓		๒๑๘,๒๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๕๐	น.ส.สุจินดา มาลัย	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๖๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๖๒		๒๒๔,๒๘๐	-	-	กม. จัดสรร
๕๑	นางจางณี บัวกลาง	ครุศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๖๓		๒๑๘,๒๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๕๒	นางวิจิตรพร เพชรขันธ์	ครุศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๖๔		๒๑๘,๒๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๕๓	น.ส.สุกัญญา ใจโต	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๖๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๖๕		๒๑๘,๒๔๐	-	-	กม. จัดสรร
๕๔	น.ส.เสาวณี จิตตรง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	๔๕-๒-๐๐๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		๔๕-๒-๐๐๕๘		๒๐๗,๗๒๐	-	-	กม. จัดสรร
๕๕	น.ส.นวมจันทร์ หิรัญวงษ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-		๑๕๕,๕๒๐	-	-	ถ่ายโอน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ (พิเศษ)
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ระดับ	ประเภท	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๕๖	น.ส.เสาวลักษณ์ ฤทธิศร	อนุปริญญา (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๕๕,๕๐๐	-	ย้ายโอน
๕๗	นางสุพัตรา สินธุ์รักษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๕๖,๕๐๐	-	ย้ายโอน
๕๘	น.ส.อำนวยพร น้อยนาเวช	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๓๗,๕๕๐	-	ย้ายโอน
๕๙	น.ส.ชัญญา วิชัยดิษฐ์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ย้ายโอน
๖๐	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ว่าง
๖๑	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ว่าง
๖๒	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ว่าง
๖๓	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ว่าง
๖๔	น.ส.มีชัย สังโสม	อนุปริญญา (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ว่าง
๖๕	นางวรรณม ละออแจ่ม	อนุปริญญา (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	๑๓๘,๖๐๐	-	ว่าง
๖๖	นางบุญทิพย์ พงษ์ไพศาลแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง
๖๗	น.ส.ศิริรัตน์ พัทธนาเวช	บัณฑิตวิชาชีพครู	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มี โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล จะใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากร มนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อ ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของ บุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนา บุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้มีการ วิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ใน ด้านใดบ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะ การฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการ ฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาศูนย์บุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง เป็นผู้ จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น ด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับ ดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็น แบบอย่างที่ดี ในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือ ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ให้มากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เป็นองค์กรที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านเฟสบุ๊ค เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีขีดความสามารถในการให้บริการรถกู้ภัยฉุกเฉิน ให้บริการทันที่วงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาการเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือเป็นแบบแผนและแนวทาง ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงจึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานส่วน ตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อที่ ๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความ รับผิดชอบ

หลักการ

๑. มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับ ประชาชนอย่างไร
๒. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุดแก่ประชาชนจำนวนมาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษีต่อสังคมและชุมชน
๔. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กร
๕. อาจใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์ยอมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่ เสมอภาคนำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์
๗. มีความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่

พฤติกรรมสำคัญ

๑. มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน
๒. การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
๓. การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามพระบรมราโชวาท
๔. ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติงานเป็นตัวอย่าง

๕. ควบคุมอุปกรณ์ เครื่องใช้ ไม่นำของราชการไปใช้เป็นของส่วนตัว
๖. ไม่สนับสนุนพนักงานที่มีเจตนาทุจริต
๗. ละเว้นการดำเนินการที่ทำให้สังคมเสื่อม หรือทำลายวัฒนธรรม
๘. การให้ความร่วมมือกับสังคมและชุมชน
๙. การเปิดเผยความจริง หรือแจ้งให้ทราบถึงความเสี่ยง
๑๐. การให้อิสระแก่ประชาชนในการตัดสินใจ

ข้อที่ ๒ ถึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องการแสดงความคิดเห็นหรือการมีส่วนร่วม
๒. พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง
๓. ฝ่ายทางการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

คำอธิบาย

๑. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาแล้วเสร็จ ให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อสามารถตรวจสอบและติดตามได้
๒. มีการตั้งคณะกรรมการทำงานหรือคณะกรรมการที่ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ในการตรวจสอบการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่และหน่วยงาน
๓. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย

พฤติกรรมสำคัญ

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ
๒. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการฯ
๓. มีคู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และคู่มือการติดต่อกับประชาชน
๔. ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน ให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
๕. มีขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน
๖. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและแจ้งประชาชนทราบ
๗. มีการสรุปผลงานประจำปี
๘. ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๙. ไม่พยายามที่จะปกปิดการกระทำผิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพราะเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ทางศีลธรรม
๑๐. มีการแก้ไขวิกฤตการณ์ทางคุณธรรมและจริยธรรม อย่างเฉียบพลันและทันการ

ข้อที่ ๓ พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ

๒. ในการให้บริการ ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-oriented)
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถคิดค่าใด-ขาดทุนได้ และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นตลอดไป
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นเครื่องช่วยการพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน

คำอธิบาย

๑. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อย่างสม่ำเสมอ ทั่วถึง และเป็นธรรม
๒. ให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา
๓. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส และรักษาประโยชน์แก่ผู้มารับบริการทุกคน

พฤติกรรมสำคัญ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและประกาศให้ประชาชนทราบ
๒. นำระบบ One Stop Service มาใช้
๓. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๔. กระจายอำนาจตัดสินใจ
๕. การใช้บริการนอกสถานที่ในบางลักษณะงาน
๖. จัดระบบการรับบริการก่อน - หลัง
๗. จัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์และบริการหรือตรวจสอบเบื้องต้น
๘. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
๙. สร้างมาตรการจูงใจในการตรงต่อเวลา

ข้อที่ ๔ พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ

๑. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า
๒. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต
๓. องค์กรควรยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม
๔. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร

คำอธิบาย

๑. การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
๒. การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ และผู้มารับบริการโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตของระเบียบกฎหมาย
๓. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

พฤติกรรมสำคัญ

๑. การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดและบรรลุเป้าหมาย
๒. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้เปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินโครงการทั้งก่อนและหลังการทำโครงการ
๕. การปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ภายใต้ระเบียบกฎหมาย
๖. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานชัดเจน
๗. กำหนดรางวัล และ/หรือค่าตอบแทนตามผลงาน
๘. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ

๙. มีการประเมินผลเป็นระยะๆ โดยการตั้งในรูปแบบคณะกรรมการชุมชน
๑๐. มีการส่งเสริมให้รางวัลแก่พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์
๑๑. มีการเผื่อรางวัลและวัตถุประสงค์
๑๒. มีการป้องกันและแก้ไขสิ่งที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด

๑๓. มีการบันทึกข้อมูลและจัดเก็บผลการดำเนินงาน
 ๑๔. มีการทบทวนของฝ่ายบริหาร ถึงความเหมาะสม ความพอเพียง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- ข้อที่ ๕** พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต
๓. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด
๔. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

คำอธิบาย

๑. การศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัย ที่เป็นการพัฒนาทางวิชาการและพัฒนาจิตใจของตนเองอยู่เสมอ ด้วยวิธีการพัฒนารูปแบบต่างๆ เช่น การเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา และการศึกษาด้วยตนเอง เป็นต้น

พฤติกรรมสำคัญ

๑. เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้และทักษะในงาน และทักษะส่วนบุคคล
๒. กำหนดแผนงานการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน
๓. ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
๔. มุ่งเน้นเทคนิคการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และความประหยัด
๕. เปิดโอกาสให้พนักงานไปทัศนศึกษาดูงาน
๖. เจ้าหน้าที่มีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง
๗. หมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
๘. มีตัวแบบผู้แสดงบทบาทที่ดี
๙. มีระบบจัดการวิกฤตการณ์ที่เกี่ยวกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมได้ทันการไม่ว่าจะเกิดจากปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม
๑๐. พนักงานมีความเข้าใจในสายโซ่แห่งคุณค่า (value Chain) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของกระบวนการ ในอันที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการ
๑๑. มีการสร้างบุคลากรสำรอง (Human Backup) ในทุกกระบวนการให้มีลักษณะช่วยเสริม หรือทดแทนกันได้ตลอดเวลา เพื่อรักษาระดับผลผลิตและรักษาคุณภาพในการบริการแก่ประชาชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง

ที่ ๓๖๗ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จ.ระนอง) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จ.ระนอง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และ ข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จ.ระนอง) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้ผู้ได้รับแต่งตั้งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระนอง (ก.อบต.จ.ระนอง) ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งระเบียบ แนวทางปฏิบัติ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนออัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นให้ ก.อบต.จังหวัดระนองพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายคะเน ทองพสุสยาม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง