



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566  
ปรับปรุงครั้งที่ 1/2564

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง  
อำเภอกะบุรี จังหวัดระนอง

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องมีการพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระนอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกับน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้ให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าลำเลียงว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- (๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาการมีไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
- (๔) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

#### ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขต อบต. อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งก่อสร้างถนนลาดยาง/คอนกรีต
- (๒) ประสานงานขอประสานแผนกับแขวงทางหลวงชนบท
- (๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- (๔) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต.
- (๕) ขยายประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม
- (๖) จัดหาภาชนะเก็บน้ำ
- (๗) ขุดลอกฝาย/เขื่อนและพัฒนากระบวนการกระจายน้ำให้ครอบคลุม
- (๘) ก่อสร้างฝายเก็บน้ำและประปาหมู่บ้านเพิ่มเติม

### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

#### สภาพปัญหา

- (๑) ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ
- (๒) ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง
- (๓) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๔) การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
- (๖) ต้นทุนการผลิตสูง

#### ความต้องการ

- (๑) จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- (๒) ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- (๓) สนับสนุนงบประมาณและวิชาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
- (๔) กระจายผลผลิตออกสู่ตลาด
- (๕) สนับสนุน/จัดหาตลาดกลางทางการเกษตร

#### ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหายาเสพติดในระดับในกลุ่มเยาวชนและประชาชน
- (๒) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

##### ความต้องการ

- (๑) นโยบายของรัฐบาลในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

#### ๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

##### สภาพปัญหา

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอ
- (๒) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

##### ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๒) เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- (๓) การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง

#### ๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาขยะในเขตชุมชน/ทางสาธารณะ
- (๒) การบุกรุกป่าและที่สาธารณะ
- (๓) ลำคลองตันเขิน
- (๔) ดินเสื่อมสภาพ

##### ความต้องการ

- (๑) จัดหาที่รองรับขยะ และให้บริการจัดเก็บขยะ
- (๒) รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- (๓) จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

##### สภาพปัญหา

- (๑) ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา
- (๒) การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- (๓) สารเคมีตกค้างในอาหาร
- (๔) โรคระบาด
- (๕) เด็กและเยาวชนติดยาเสพติด

##### ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ
- (๒) ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล/สนามกีฬาตำบล
- (๓) ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม. ประจำหมู่บ้าน
- (๔) ดำเนินการระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
- (๕) บำบัดยาเสพติดแบบผู้ป่วยนอกและติดตาม

#### ๔.๗ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### สภาพปัญหา

- (๑) สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง
- (๒) ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้ ICT ตำบล
- (๓) กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดน นำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- (๔) ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

##### ความต้องการ

- (๑) จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม ฟันฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- (๒) จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ศูนย์ ICT ตำบล ลำเลียง โรงเรียนในตำบลลำเลียง
- (๓) จัดสรรงบประมาณพัฒนาก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- (๔) อยากให้รัฐมีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาให้มีความชัดเจน



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร อีกทั้งยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น 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

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

#### 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. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามในการดำเนินการตามแผนจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

### เป้าประสงค์

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ให้มีมาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพและรายได้ของประชาชน
๔. ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี เยาวชนและผู้ด้อยโอกาสให้มีจุดยืนในสังคมที่เท่าเทียมกัน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๗. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๘. เสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่ประชาชน
๙. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้มีศักยภาพเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว
๑๑. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนเส้นทางคมนาคม ที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เพิ่มขึ้น
๒. จำนวนสะพาน ที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เพิ่มขึ้น
๓. จำนวนคู,ท่อระบายน้ำ,ท่อลอดเหลี่ยม ที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เพิ่มขึ้น
๔. จำนวนการประปา ที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซม เพิ่มขึ้น
๕. จำนวนแหล่งน้ำ ที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เพิ่มขึ้น
๖. จำนวนไฟฟ้าครัวเรือน, ไฟฟ้าสาธารณะ ที่ได้รับการขยายเขต ติดตั้ง ปรับปรุง/ซ่อมแซม เพิ่มขึ้น
๗. จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ

### คำเป้าหมาย

๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ความสะดวกและมาตรฐานทั่วถึงทั้งพื้นที่
๒. สนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่นโดยเน้นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านสังคม การศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ ด้านสาธารณสุข ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
๔. ปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. สนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและส่งเสริมการบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

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

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT (วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีโครงข่ายคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่นอำเภอและท้องถิ่นจังหวัด</li> <li>๒. มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร</li> <li>๓. มีกลุ่มอาชีพในตำบล</li> <li>๔. มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์</li> <li>๖. มีแหล่งท่องเที่ยวถ้ำพระขยงค์ น้ำตกห้วยเนียง น้ำตกห้วยใหญ่</li> <li>๗. ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน</li> <li>๘. บุคลากรมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่</li> <li>๒. ประชาชนมีรายไม่เพียงพอ</li> <li>๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ</li> <li>๔. เด็กและเยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณีท้องถิ่น</li> <li>๕. การแพร่ระบาดของยาเสพติด</li> <li>๖. กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในชุมชนไม่เข้มแข็ง</li> <li>๗. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๘. มีการบุกรุกที่สาธารณะของหมู่บ้าน และป่าสงวน</li> <li>๙. ขาดการประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอและทั่วถึง</li> <li>๑๐. ประชาชนขาดความรู้เรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</li> <li>๑๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในบางสายงาน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมกับการทำเกษตร ได้แก่ยางพาราและปาล์มน้ำมัน</li> <li>๒. นโยบายของรัฐให้ความสำคัญกับท้องถิ่นค่อนข้างมาก</li> <li>๓. มีการสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>๔. มีกฎหมาย ระเบียบ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถกำหนดนโยบายการพัฒนาได้ตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานตามความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่</li> <li>๒. การบริหารจัดการไม่เป็นเอกภาพ (มีการปกครองท้องถิ่น และการปกครองท้องถิ่น)</li> <li>๓. ระเบียบกฎหมายของทางราชการทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดทำโครงการต่าง ๆ มีปัญหาด้านการเบิกจ่าย</li> <li>๔. นโยบายของรัฐบาลบางอย่างไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่</li> <li>๕. การถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับงบประมาณและบุคลากร</li> <li>๖. อิทธิพลของสื่อ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต ทำให้เด็กและเยาวชนขาดความสนใจและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</li> </ol>

## 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 ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลลำเลียง รวมถึงการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานครู ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมบุคลากรทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัด (อบต.)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	<b>๑. สำนักปลัด (อบต.)</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานบริหารงานบุคคล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว โดยทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีความจำเป็นต้องใช้จำนวนพนักงานเพิ่มขึ้นจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่งสามารถนำมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) ๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม (๑)
<b>รวม</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>								
- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษาฯ (๑๗)</b>								
- นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) ๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๔๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานครู</b>								
- ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๗๕</b>	<b>๗๗</b>	<b>๗๗</b>	<b>๗๗</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๕	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๘๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๗	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	-	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๘๒๐	๒๑๖,๘๒๐	๒๒๕,๘๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๒๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	ว่างเต็ม
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๑๒๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																			
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	ว่างเต็ม
๓๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	ว่างเต็ม
๓๕	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	ว่างเต็ม
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	ว่างเต็ม
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	ว่างเต็ม
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเต็ม
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๒๒๖,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๒๓๔,๔๘๐	๒๔๒,๗๘๐	๒๕๐,๔๘๐	ว่างเต็ม
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๑	๑๘๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๙๕,๔๘๐	๒๐๔,๙๖๐	๒๑๔,๘๐๐	ว่างเต็ม
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเต็ม
๔๓	คินงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่างเต็ม (๑)



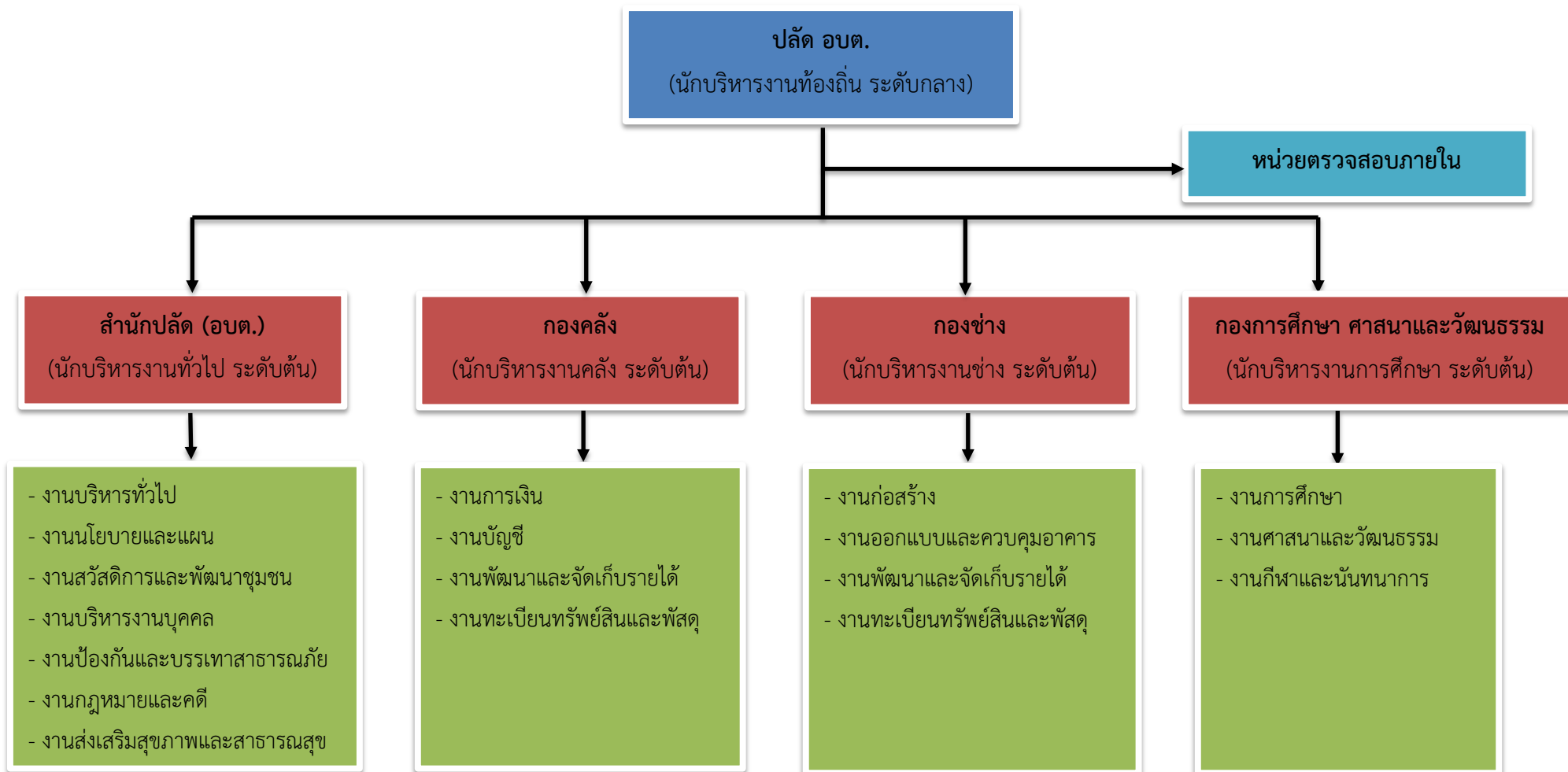


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>																				
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๔๐๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐		
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐		
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้าง</b>																				
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๙	๖	-	-	๙	๙	๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-		จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐		งบท้องถิ่นจ่าย
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)</b>																				
๕๐	ครู	-	๑๒	๑๒	-	-	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-		จ่ายจากเงินอุดหนุน
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																				
๕๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>																				
			๗๗	๖๒	๑๑,๓๒๕,๙๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๗๘	๗๘	๗๘	+๑	-	-	๗๒๕,๔๐๐	๓๘๖,๗๖๐	๓๘๙,๒๘๐	๑๒,๓๘๗,๓๐๐	๑๒,๗๗๔,๐๖๐	๑๓,๑๖๓,๓๔๐		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																				
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๕๓,๕๕๐,๐๐๐  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๕๖,๒๒๗,๕๐๐  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๕๙,๐๓๘,๘๗๕

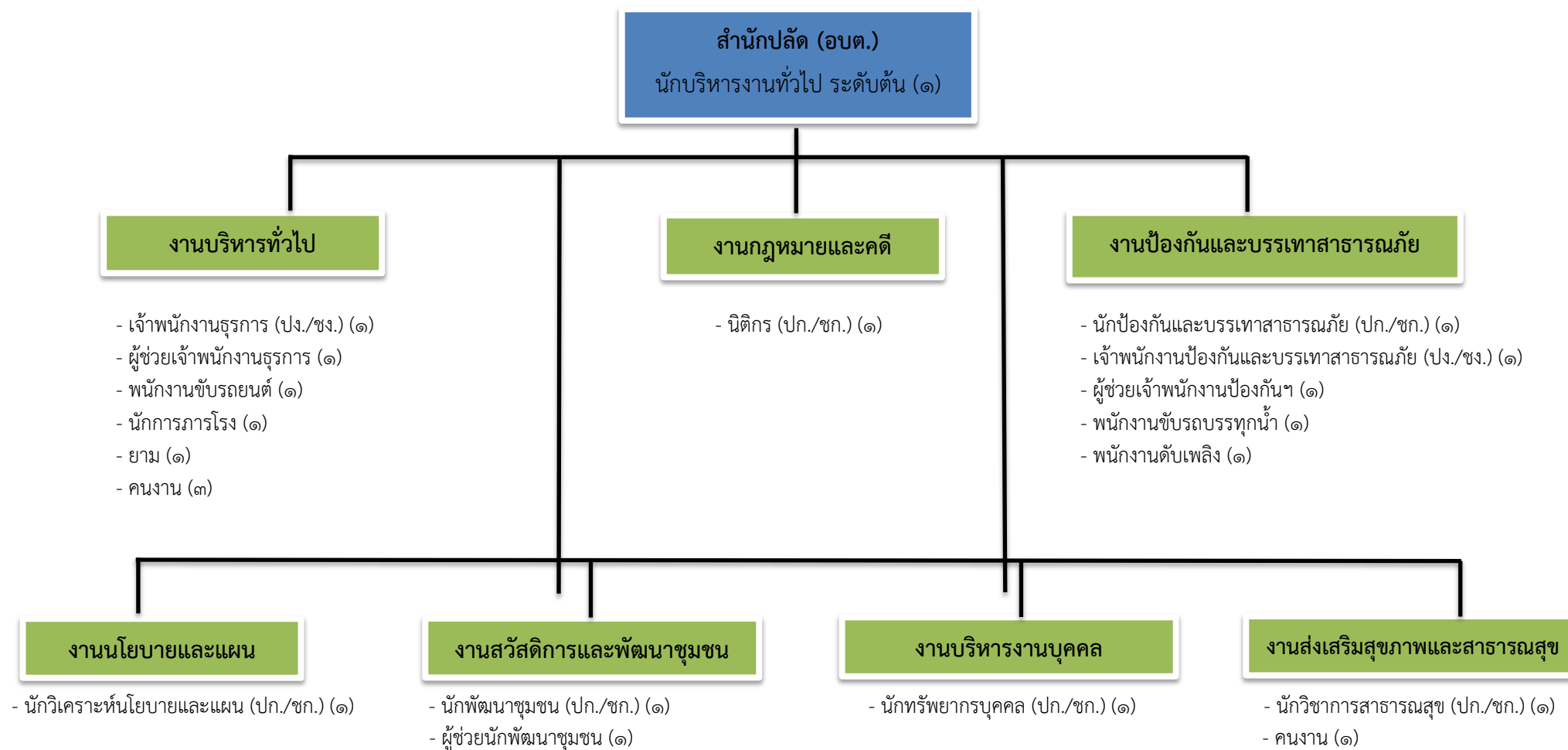
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง



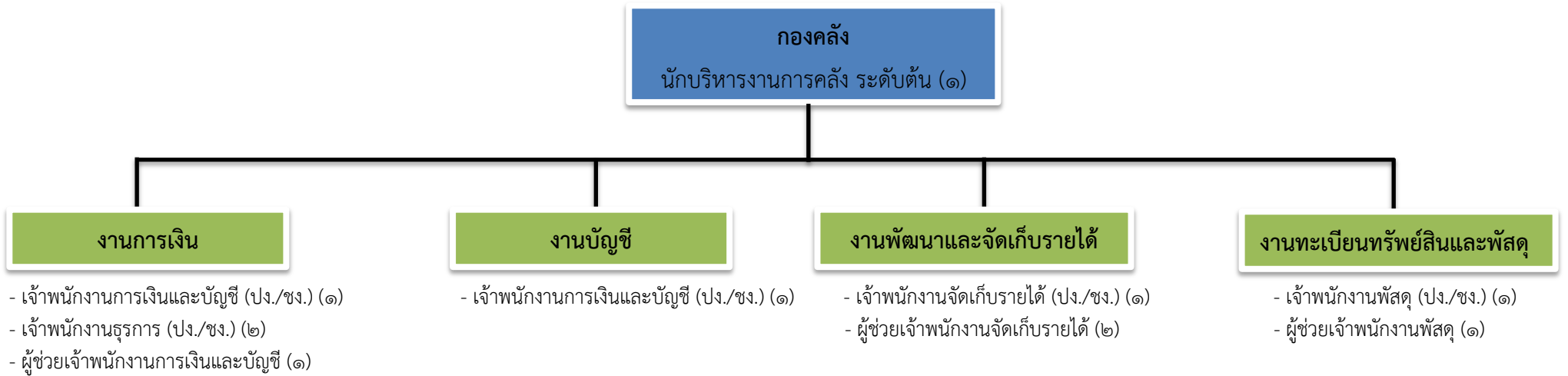


## โครงสร้างสำนักปลัด (อบต.)



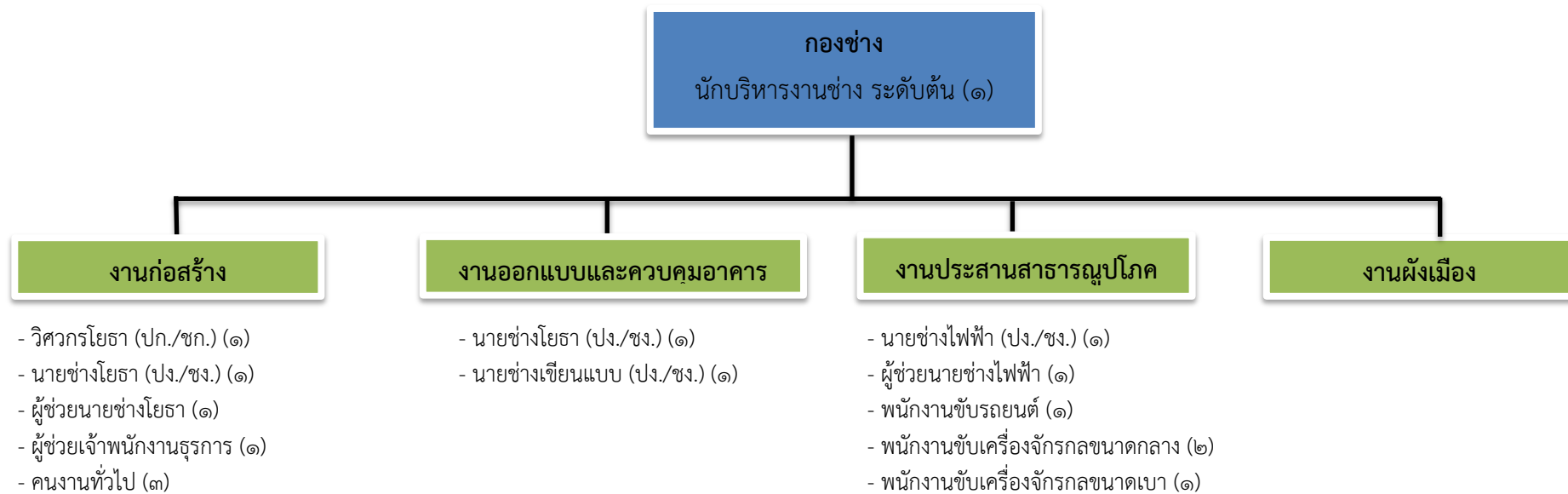


## โครงสร้างกองคลัง



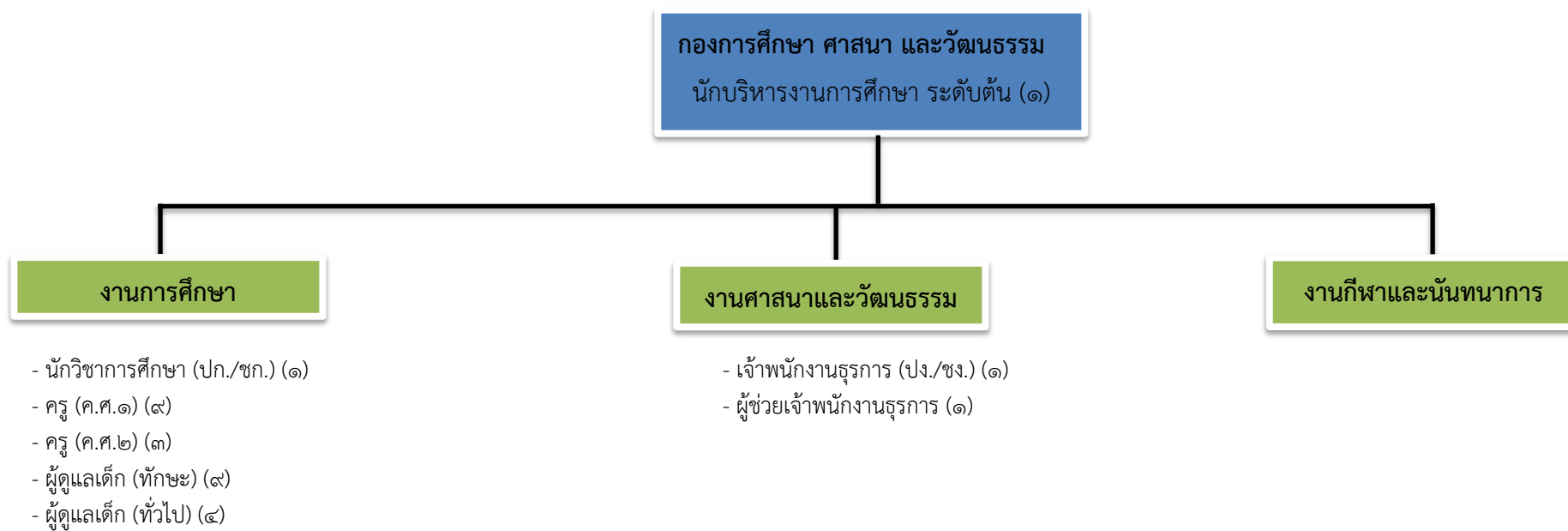


## โครงสร้างกองช่าง





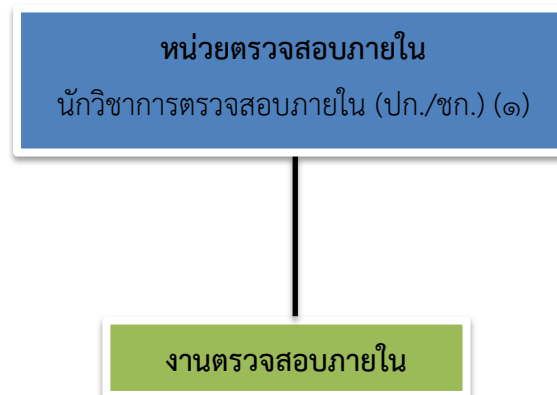
## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม







### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน





## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-	-	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม)
๒	นางฤทธิพร คงสมาน	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นายอดิศักดิ์ ก้อนด้วง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๔	นางสาวเมทินี เกษรัตน์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	
๕	นายธนาวุฒิ วิชาติ	นิติศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	
๖	นางสาววรกันต์ นันทกุล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๗	นางสาวอรุณี บุญสุข	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	
๘	นางสาวศิริพร ล่องแดง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๔๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๙	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	-	-	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๑๑	นางสาวทิพย์วรรณ พรหมสุวรรณ	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางกัลยา พยมพฤษ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๒๔๐	-	-	
๑๓	นายนิติพงศ์ สายน้ำใส	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๑๔	นายนิพนธ์ เขียววงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕	นายธีรวิธ สัจจา	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๖	นายไพรัช บุญแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๑๗	นางบุญเดือน กลานสกุล	ป.๔	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายสุรียาวัธ ศรีเมือง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายทรงพล จันทร์กระจ่าง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายสุตริภักดิ์ กล้าหาญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นางสาวสุภาภรณ์ ชูเพชร	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>กองคลัง</b>											
๒๓	นางอังศุนิตรี ธีรกุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๔	นายสุพจน์ หนูขวัญ	ปวช. (เทคนิคการผลิต)	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	
๒๕	-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	นางสาวสมพิศ นิยม	ปวส. (การบัญชี)	๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	๑๙๘,๘๕๐	-	-	
๒๗	-	-	๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นางสาวสุรีย์พร สรรพกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๔๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๔๖,๖๔๐	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>											
๒๙	นางสาวอรวรรณ ชื่นใจเด็ด	ป.ตรี (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๔,๒๔๐	-	-	
๓๐	นางสาวสุดาวรรณ กิ่งแก้ว	ป.ตรี (วิทยาการจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๐,๖๐๐	-	-	
๓๑	นางสาวณลินี ศรีทิบูลย์	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๐๐๐	-	-	
๓๒	นางสาวพิชานันท์ บุญมี	ป.ตรี (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	กองช่าง	-	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓๔	-	-	๔๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	นายสุวิทย์ สอดส่อง	ปวส. (ก่อสร้าง)	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	
๓๖	-	-	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	นายฤกษ์ชัย เขี้ยววงศ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	
๓๘	-	-	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	พนักงานจ้าง นายวงศธร จิตต์เจริญ	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	
๔๐	นางสาวธัญวรัตน์ ทองแท่ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๐๔๐	-	-	
๔๑	นายศราวุธ พันธกิจทิพย์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๗,๙๖๐	-	-	
๔๒	นายสมศักดิ์ ใจเอื้อ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๔๓	นายมนูญ ณรงค์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๒๒๖,๙๒๐	-	-	
๔๔	นายเอนก สายน้ำใส	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	
๔๕	นายสุพัฒน์ ดอกไม้	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๔๖	นายบุญมา ตันน้ำนึ่ง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๗	นายโกศล ระวีแสง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
<b>กองการศึกษา</b>												
๔๙	นายสิญชัย เชาว์เครือ	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๕๐	นายเอกสิทธิ์ คงเรือง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๔๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๕๑	-	-	๔๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๔๘-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
<b>พนักงานครู</b>												
๕๒	นางบุญนา เขี้ยววงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๔๐,๖๘๐	-	-	
๕๓	นางสารภี เต็มเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๓๒๔,๑๒๐	-	-	
๕๔	นางสาวอาภา อัครมนไพศาล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	ค.ศ.๒	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู	ค.ศ.๒	๓๓๔,๘๐๐	-	-	
๕๕	นางสาวคำขวัญ สุกโขสูง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู	ค.ศ.๒	๓๑๒,๔๘๐	-	-	
๕๖	นางสาวเสาวณี จิตรตรง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๒,๑๒๐	-	-	
๕๗	นางกรดา พึ่งนภาภาค	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๖,๖๘๐	-	-	
๕๘	นางสาววิไลพร ดับทุกข์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๖,๒๘๐	-	-	
๕๙	นางสาวเพชรรัตน์ ธนบัตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๑,๑๒๐	-	-	
๖๐	นางสาวชุตินัน มาลัย	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๖,๗๖๐	-	-	
๖๑	นางจารุณี บัวกลาง	ครุศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๑,๗๒๐	-	-	
๖๒	นางวัชรินทร์ เพชรขັນ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๑,๑๒๐	-	-	
๖๓	นางสาวสุกีน พัดโท	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๔๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๖๖,๕๒๐	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๖๔	นางสาวมัสยา สังโสม	อนุปริญญา (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๖๕	นางสาวนวันจันทร์ หิรัญวงษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๓,๔๐๐	-	-	
๖๖	นางสาวเสาวลักษณ์ ฤทธิศรี	อนุปริญญา (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๓,๔๐๐	-	-	
๖๗	นางสุพรรณัฐ สินธุรักษ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๔,๐๔๐	-	-	
๖๘	นางสาวอานวยพร น้อยนาเวช	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๔,๔๔๐	-	-	
๖๙	นางสาวขวัญดาว วิชัยดิษฐ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๔,๕๖๐	-	-	
๗๐	นางอรวรรณ ละอองแ่ม	อนุปริญญา (การศึกษาระดับมัธยม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๓	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๗๔	นางสาวบุญทิพย์ เฟื่องบางแกะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(
๗๕	นางสาวกัญยรัตน์ โคตรมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๖	นางสาวปวีณธิดา ชื่อตรง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๗	นางสาวสุภาวิตา จันทร์กระจ่าง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๔๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกนอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใดบ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่



๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

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

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีขีดความสามารถในการให้บริการรถกู้ภัยฉุกเฉิน ให้บริการทันที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาการเข้ามาใช้ในการโต้ตอบกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 องค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียงเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเลียง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย