



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และรายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อขอความเห็นชอบ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ได้ประชุมและมีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๐ เมื่อวันที่อังคารที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายประสิทธิ์ คอสง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส อำเภอสีเกา จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งตามแผนอัตรากำลังที่ใช้ อยู่จะสิ้นสุด ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นี้ และเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพจึงจัดทำแผนอัตรากำลังมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส



มติ ก.อบต.จังหวัดตรัง ครั้งที่ ๙/๖๐
เมื่อวันที่ ๒๒ ก.ย. ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๓๑
๑๓. ประภาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๒

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลละลาเส

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลละลาเส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๖ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

๓.๗ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารและการทำงานของ อปท.

๑.๒ การดำเนินการตามโครงการติดขัดเนื่องจากไม่มีการอุทิศที่ดินในการก่อสร้างตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๓ งบประมาณท้องถิ่นมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน และการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาลมีความล่าช้า ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการได้ทันที

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๕ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านสังคม

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่ถาวร หรือรวมกลุ่มกันแล้วไม่สำเร็จ
- ปัญหาการเล่นการพนัน หวยใต้ดิน หวยหุ้น
- คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนร่วม
- ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ
- ปัญหาโจรลักผลผลิตทางการเกษตร เช่น ปาล์มน้ำมัน

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออกและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากการเลี้ยงสัตว์ และมลพิษจากการเลี้ยงสัตว์ และการปล่อยน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมลงสู่แม่น้ำลำคลอง
- ๖.๒ คลองตันเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ก่อสร้างถนนลาดยาง
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา
อื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)

๑. ระบบการบริหาร

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
- คณะผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีเสถียรภาพ

๒. ศักยภาพของชุมชน

- มีรายได้ที่เกิดจากการจัดเก็บภาษีจากแหล่งโรงงานอุตสาหกรรม
- ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเส้นทางผ่านของการคมนาคมสายหลัก การคมนาคมสะดวก จึงเป็นพื้นที่เป้าหมายของการลงทุนขนาดใหญ่ซึ่งจะเป็นการดึงดูดรายได้และการจ้างงานในอนาคต
- ได้รับการจัดสรรหน่วยงานอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบข้อมูล

- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ

๔. อัตรากำลัง

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถ
- ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีแหล่งน้ำธรรมชาติ อ่างเก็บน้ำ และชลประทานสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ระบบการบริหาร

- กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทัน ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง
- ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
- ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม
- ไม่มีปฏิทินการปฏิบัติงาน

- ขาดการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ
- ขาดการประชาสัมพันธ์ก่อนและหลังการดำเนินงาน

๒. ระบบข้อมูล

ไม่มีความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล

๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)

- บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอไม่สามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีประสิทธิภาพได้เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานและความยากของงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเช่น ขาดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข นักวิชาการศึกษา นักพัฒนาชุมชน นิติกร เป็นต้น
- บุคลากรที่มีอยู่ได้รับมอบหมายงานมากเกินไปทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและไม่สามารถดำเนินการได้ทุกเรื่อง
- บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากตำแหน่งงานทำให้ไม่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

๔. การเงิน/งบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในการขยายตัวจากชนบทเป็นเมือง
- มีขนาดของพื้นที่กว้างแต่เป็นพื้นที่สาธารณะจึงยากต่อการจัดเก็บภาษี

๕. ศักยภาพของชุมชน

- สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่เพียงพอ ที่จะจัดตั้งศูนย์ต่าง ๆ ภายในสำนักงานอบต.
- มีกลุ่ม แต่ไม่ถาวร และคนมีส่วนร่วมน้อย

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกัน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

โอกาส (Opportunity)

๑. ได้รับการสนับสนุนและได้รับความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนและหน่วยงานภาคีเครือข่ายเป็นอย่างดี
๒. หน่วยงานราชการอื่น ๆ ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. การเมืองท้องถิ่นมีเสถียรภาพ
๔. เป็นแหล่งเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจขนาดใหญ่ และการรวมกลุ่มปาล์มแปลงใหญ่
๕. เป็นพื้นที่มุ่งหวังของการลงทุนใหม่ ๆ พื้นที่เหมาะแก่การลงทุน เนื่องจากพื้นที่เอื้ออำนวยและเหมาะสมแก่การลงทุน เนื่องจากสามารถเชื่อมทางถนนกับการขนส่งทางทะเลได้

อุปสรรค (Threat)

๑. กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๒. การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน
๔. การปฏิบัติงานติดขัดเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนน้อยในการปฏิบัติงาน
๕. การสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เพียงพอ
๖. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลก และเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งส่งผลต่อเนื่องมายังท้องถิ่น
๗. ภัยธรรมชาติ อุบัติภัย และโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ
๘. ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว

๘. จากสถานการณ์ทางการเมืองของประเทศ มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ ทำให้รายได้ของประชากร ซึ่งส่วนใหญ่มาจากเกษตรกรรมต้องกระทบไปด้วย

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา ๑๖(๕))

- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(มาตรา ๖๘(๘))

- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

- (๕) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการแลองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกล่าเสได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ
ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ภารกิจถ่ายโอนตามอำนาจหน้าที่ ที่หน่วยงานราชการอื่นถ่ายโอนภารกิจมาให้

๗. **สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลั้ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลั้งจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรากำลั้ง แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและการหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.กะลาเส	๓	๓๐,๒๐๐,๐๐๐	๑๗	๑๖	
๒	อบต.ไม้ฝาด	๓	๔๒,๐๔๔,๘๐๔	๓๕	๒๗	
๓	อบต.บ่อหิน	๓	๓๕,๘๒๗,๘๖๐	๒๒	๒๔	
๔	อบต.เขาไม้แก้ว	๓	๓๕,๕๕๐,๐๐๐	๒๓	๑๙	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ให้เหมาะสมจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีความซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

๘.๑ **โครงสร้าง**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจเอาไว้ ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศจัดทำฎีกา - งานบริหารงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ สิทธิข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานการเกษตร/ ปศุสัตว์ /ประมง - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานท่องเที่ยว - งานการกีฬา - อื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบการให้เช่าและทรัพย์สิน 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศจัดทำฎีกา - งานบริหารงานบุคคล การเจ้าหน้าที่ สิทธิข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานประชาสัมพันธ์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพ - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานการเกษตร/ ปศุสัตว์ /ประมง - งานสาธารณสุข - งานสิ่งแวดล้อม - งานท่องเที่ยว - งานการกีฬา - อื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการได้รับผิดชอบ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบการให้เช่าและทรัพย์สิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. <p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานทุนการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟู - งานศูนย์ อปพร. <p>๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลการศึกษา - งานหลักสูตรการศึกษา - งานอาหารกลางวันและอาหารเสริม(นม) - งานทุนการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา - งานส่งเสริมศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานสปสข. - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๗ งานสวัสดิการและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานผู้สูงอายุคนพิการ - งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - งานด้านสวัสดิการสังคม <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ พัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน -ข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -ประเมินราคา -ควบคุมการก่อสร้างอาคาร -ออกแบบและบริการข้อมูล -ระบายน้ำ <p>๓.๑ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -ประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ -ไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ พัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -ก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน เขื่อน -ข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> -ประเมินราคา -ควบคุมการก่อสร้างอาคาร -ออกแบบและบริการข้อมูล -ระบายน้ำ <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> -ประสานกิจการสาธารณูปโภคและบริการ -ไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง 	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด ปัจจุบันและในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสมีปริมาณงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ และความซับซ้อนในเนื้องานที่จะมีเพิ่มขึ้น และการที่ท้องถิ่นต้องพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งรัฐบาลให้ความสำคัญทุก ๆ เรื่อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ ๆ ออกมามากมายซึ่งพนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องศึกษาและติดตามอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ บุคลากรที่สามารถมาปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ จึงมีความสำคัญที่จะทำให้ท้องถิ่นได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ฉะนั้น ในอนาคตข้างหน้าจะต้องกำหนดส่วนราชการ และกำหนดฝ่ายเพิ่ม รวมถึงการกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้รองรับภารกิจของท้องถิ่นเพื่อ

ไม่ให้งานประจุกอยู่ในสำนักใดสำนักหนึ่งมากเกินไปจนเกินกำลังความสามารถของคนที่มีอยู่ ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ คนพิการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น การสร้างรายได้ การรวมกลุ่มของคนในชุมชน และการพัฒนาใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาด้านสาธารณสุข การดูแลสุขภาพ การดูแลฟื้นฟู การป้องกันโรค การระงับโรค การดูแลสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอยต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชนให้ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึง และการศึกษาเป็นพื้นฐานของสังคมต่อไปในอนาคต เด็กคือผู้ใหญ่ในวันข้างหน้าจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาทางการศึกษา ทั้งนี้ งานเฉพาะด้านจึงต้องมีหน่วยงานหรือกอง/ฝ่าย/บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาดูแลงานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งทั้งในปัจจุบันและในอนาคตข้างหน้าจึงได้วิเคราะห์จำนวนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
-ครู (อันดับ คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์ (ว่าง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ตามหนังสือด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๔/๖๒๙ สว ๑๒ ก.ย. ๖๐ เรื่องการซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา(โรงเรียน/ศพด.)สังกัด อปท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



มติ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๙ / ๖๐
เมื่อวันที่ ๑๒ ก.ย. ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจตมาตรนํ้าประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตนํ้าประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓	+๒			

(+๓)(-๑)



มติ ก.อบค.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่..... ๙ / ๖๐
เมื่อวันที่..... 12 ก.ย. 2560

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัด อบต.	๕	๘	๘	๘	+๓	-	-	
๓	กองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	(ลูกจ้างประจำ๑)
๔	กองช่าง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๕	๑๘	๑๘	๑๘	+๓	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	
๑	สำนักงานปลัด อบต.	๖	๕	๕	๕	-๑	-	-	
๒	กองคลัง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๓	กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวม	๑๖	๑๕	๑๕	๑๕	-๑	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๖๑	๖๒	๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต.	๑๑	๑๓	๑๓	๑๓	+๒	-	-	
๓	กองคลัง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๔	กองช่าง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	+๒	-	-	

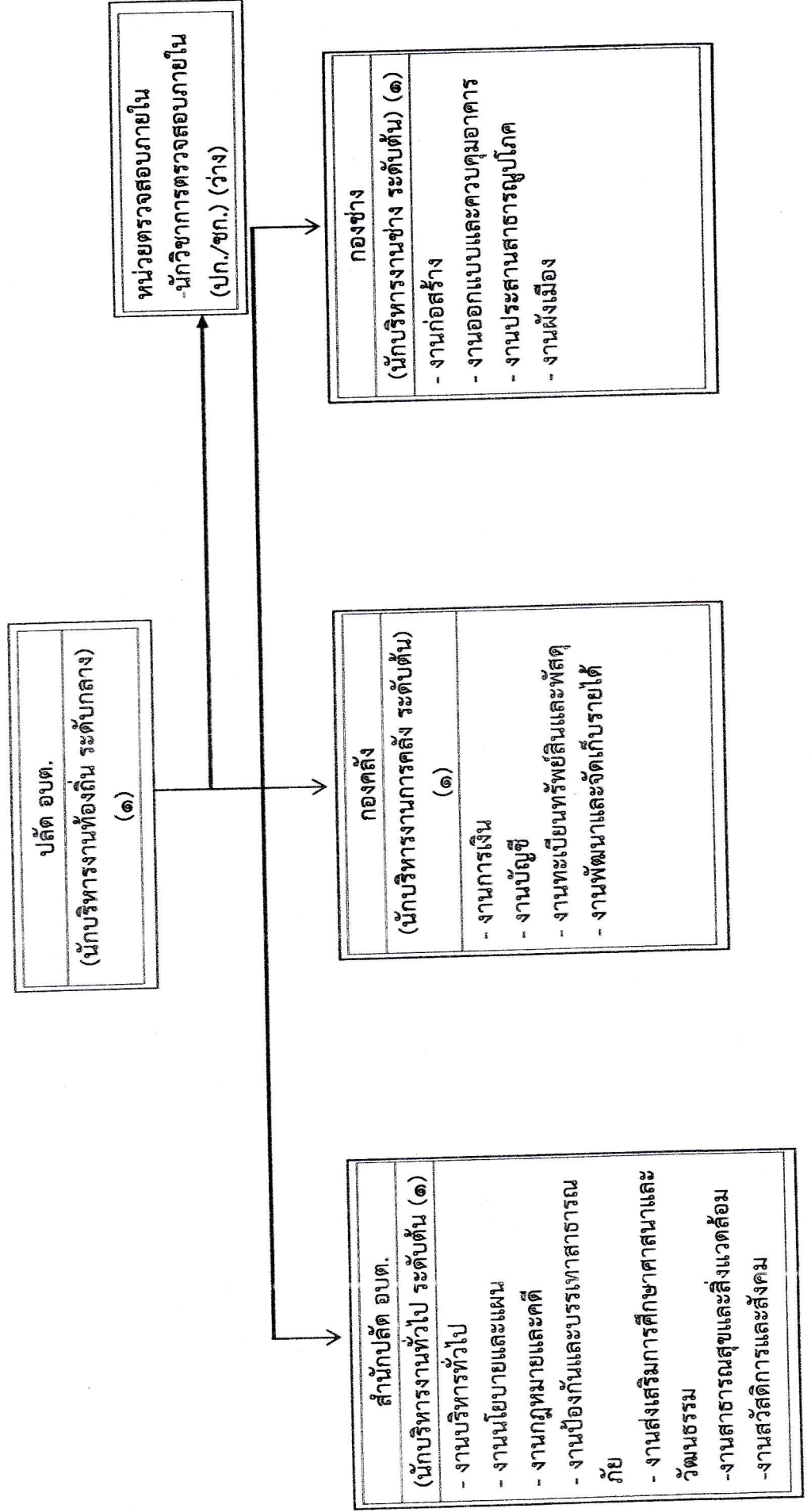
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะตาต

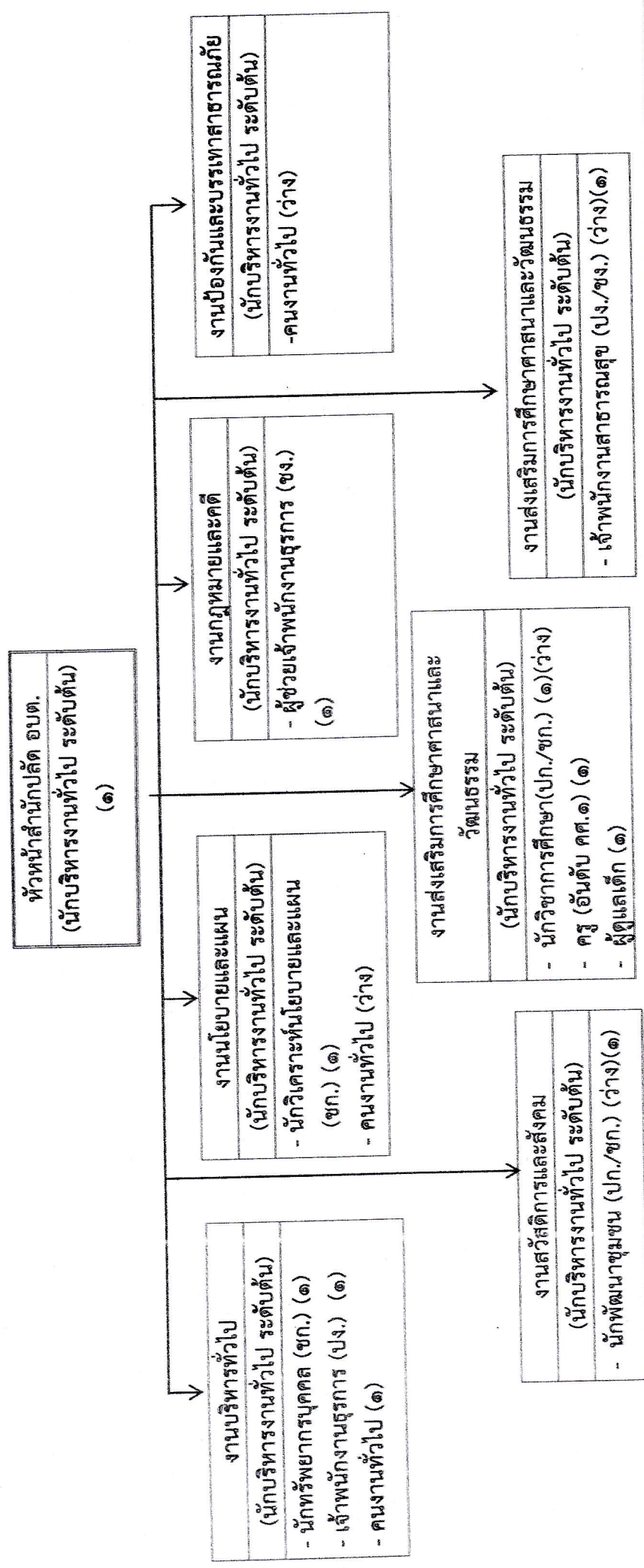
ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้รับ		อัตราค่าจ้าง		ประเภท
			ทั้งหมด	ว่าง		ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		๒๕๗,๕๐๐	๑	๑	๑๙,๕๐๐	๑๙,๕๐๐	๕๕๑,๐๐๐
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล										
๒	หัวหน้าสำนักงานจัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๔๐๕,๖๕๐	๑	๐	๑๓,๓๕๐	๑๓,๓๕๐	๕๕๔,๗๕๐
๓	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	๑		๓๑๓,๖๕๐	๑	๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๘,๒๕๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		๓๐๕,๖๕๐	๑	๐	๑๑,๘๕๐	๑๑,๘๕๐	๓๕๓,๕๐๐
๕	นักจัดแผนชุมชน (ว่าง)	ป.ก./ชก.	๑		๐	๑	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๖,๕๐๐
๖	นักวิชาการศึกษา (ว่าง)	ป.ก./ชก.	๑		๐	๑	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๖,๕๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑		๑๘๙,๖๐๐	๑	๐	๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๒๐๖,๒๕๐
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่าง)	ป.ง./ว.ง.	๑		๐	๑	๐	๘,๗๕๐	๘,๗๕๐	๒๐๗,๐๐๐
๙	ครู (ชั้นต้น ค.ศ.๑)	ค.ศ.๑	๑		๐	๑	๐	๐	๐	๒๐๗,๐๐๐
พนักงานจ้าง										
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ปฏิบัติงาน		๑		๑๕๓,๕๒๐	๑	๐	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐	๑๖๓,๒๗๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		๐	๑	๐	๐	๐	๑๖๓,๒๗๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป		๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	คนงานทั่วไป (ว่าง)		๑		๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	คนงานทั่วไป (ว่าง)		๑		๐	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
งบคงคลัง										
๑๕	ผู้อำนวยการองค์ตั้ง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๒๘๕,๘๕๐	๑	๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๓๐๖,๘๕๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑		๒๘๘,๒๕๐	๑	๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๓๐๙,๗๕๐
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑		๑๘๕,๒๕๐	๑	๐	๘,๒๕๐	๘,๒๕๐	๒๐๓,๕๐๐
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)	ป.ง./ว.ง.	๑		๒๕๗,๕๐๐	๑	๐	๘,๗๕๐	๘,๗๕๐	๒๖๖,๒๕๐
๑๙	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๒๐๘,๒๕๐	๑	๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๒๑๕,๗๕๐
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้ปฏิบัติงาน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		๑๕๕,๕๐๐	๑	๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๖๑,๗๕๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		๑๔๓,๕๒๐	๑	๐	๕,๗๕๐	๕,๗๕๐	๑๕๙,๒๗๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๑๓๕,๗๕๐	๑	๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๔๐,๗๕๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑		๑๓๔,๗๕๐	๑	๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๓๙,๗๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการ อบต.กะลาเต

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเต

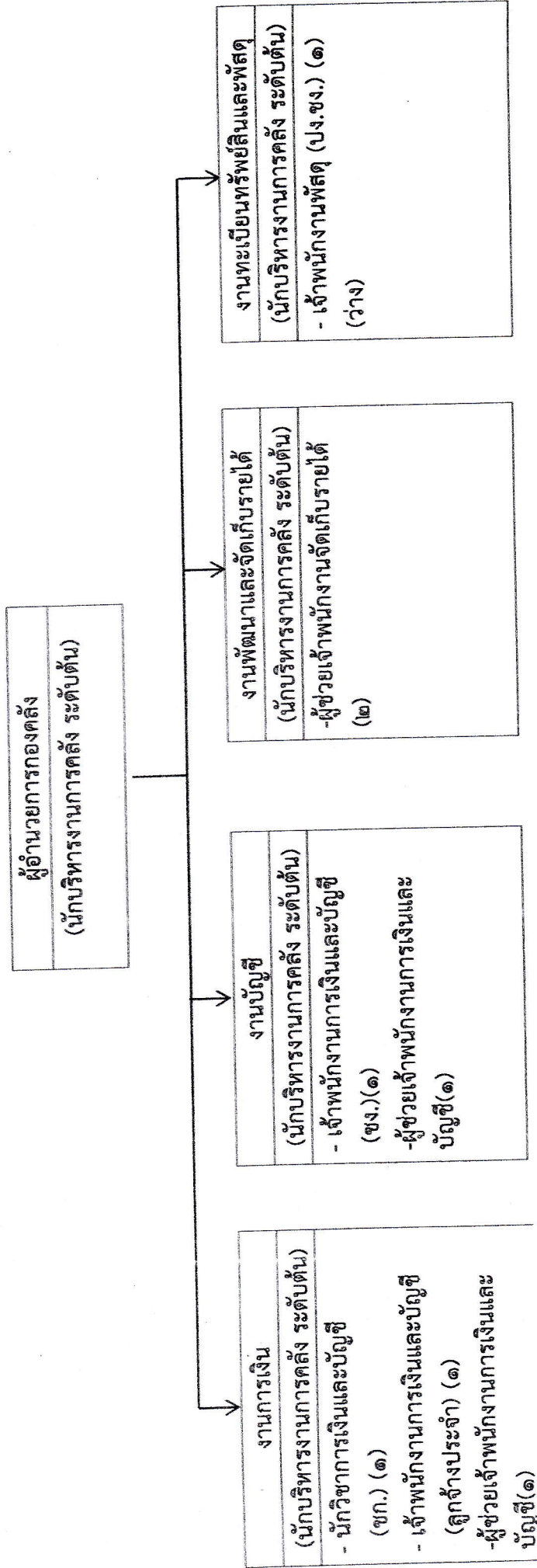


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



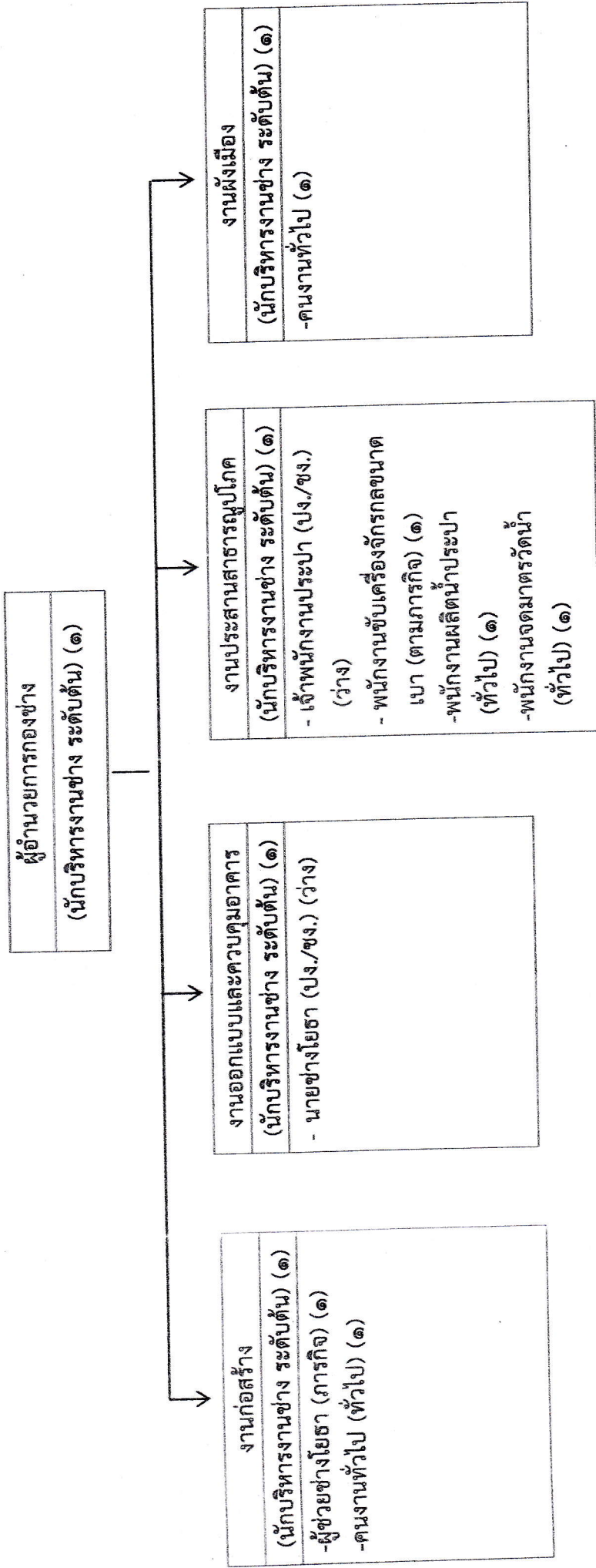
ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารจัดการท้องถิ่น		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
	ปง.	ชง.	ชก.	ชพ.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น					
จำนวน	๓	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๓	

โครงสร้างขององค์กร



ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารจัดการท้องถิ่น			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
	ปจ.	ขง.	ขก.	ขพ.	ขช.	ต้น	สูง	ต้น	กลาง			
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท ระดับ	ทั่วไป		วิชาการ		อำนาจการท้องถิ่น		บริหารจัดการท้องถิ่น		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
	ปง.	ชง.	บก.	ชพ.	ต้น	สูง	ต้น	สูง				
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	๔	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและการทำงานคนเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

**บัญชีการจัดคนลงอยู่ตำแหน่งกรอบอัตราจ้างใหม่ (พนักงานส่วนตำบล)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส อำเภอติกา จังหวัดตรัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำหนดเดิม				กรอบอัตรากำสั่งใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	สอ. มณี มากขาว	ปริญญาโท (ร.บ.ม.),น.ม.	๑๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๑๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บ.ท.	กลาง	๕๒๙,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๙๗,๕๖๐

สำนักงานปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๒	นางรัตนา ว่องวานนท์	ร.บ.ม. (รัฐ ประชาส ศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๑๔-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	อ.ท.	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
---	------------------------	-------------------------------------	----------------------	---	------	-----	----------------------	---	------	-----	---------	--------	---	---------

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓	นางสาวชนัญชิตา แก้วประจักษ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๑๑,๖๕๐	-	-	๓๑๑,๖๕๐
๔	นางสาวทัศนีย์ แก้วจันทร์	ร.ป.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๐๑๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๕๐	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๕						-	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖						-	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗						-	๑๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชก./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นางสาวอุทุมพร พลเดช	ป.ว.ส. การบัญชี	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘๕,๖๐๐	-	-	๑๘๕,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๘	นางอุไรวรรณ แก้วหมื่น	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	ครู คศ.๑	-	-	ครู คศ.๑	-	-	-	-	-	อุทหนุนจากกรมฯ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นางสาวพลอย สุวรรณะ	บ.บ. (การจัดการ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔,๓๕๒๐	-	-	๑๔,๓๕๒๐
๑๑	นางเยาวนิตย์ หลงชวน	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ตามหนังสือครั้งที่ ๓๓๓ มท ๐๘๐๘.๘/๒๕๘ สว ๑๒ ก.ม. ๒๐ เรื่องการขอก่อนแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา(โรงเรียน/ศพด.) สังกัด อบท.)	-	-	-	-	-	อุทหนุนจากกรมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นายประพันธ์ สีสุข	ม.๒	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๕	นางเบญจติร พุดเพราะ	บ.บ. (การบัญชี)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	-	-	๒๕๓,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๙๕,๘๔๐

๒๘๕,๘๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาว กัญญิกา วรรณบวร	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๑๗	นาง กรรณิษฐ์ งามเอียด	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๑๘๕,๑๖๐	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๑๘	นาง -ว่าง-	-	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๙	นาง วรรณวิทย์ ค่องดี	ปวท. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๐	นางจรีนันท์ พูลแสน	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๕,๔๐๐	-	-	๑๕๕,๔๐๐
๒๑	นางสาว นิชกมนต์ ตี้อย	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๕๓,๕๒๐	-	-	๑๕๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๒	นางสาวศุภนิชย์ บุญสุข	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐	
๒๓	นางสาว ทักษพร คัชอ	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐	

กองช่าง

พนักงานส่วนตำบล

๒๔	ว่าที่ ร.ต.อาภรณ์ อัมพันธ์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๘,๓๖๐
๒๕	ว่าง-	-	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชก.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชก.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๖	ว่าง-	-	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชก.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง./ชก.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๗	นายประจักษ์ สรรพจักร	บวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๒๘	นายสิงห์กิจ ก้าวพัฒนากิจ	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๕๒,๒๐๐	-	-	๑๕๒,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	การสอบอัตราเก่าดั้งเดิม				การสอบอัตราเก่าดั้งเดิมใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๙	นายไชยยศ เกตุเทพย์	ปวส. (ช่างยนต์)		พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-		พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๐	นายสี ดีพิ้ว	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-		คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๑	นายชวกร ก้าวพัฒน์ภิก	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-		คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๓๒	นายสุกฤษณ์ เพชรพิ้ว	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-		คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
หน่วยตรวจสอบภายใน															
พนักงานส่วนตำบล															
๓๓	-ว่าง-			นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชการ	ปก./ชก.	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	วิชการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลกละลาเส จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลกละลาเส จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกรอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลกละลาเส ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกรอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกรอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกรอบรมที่หน่วยงาน ของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกรอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังคีรีเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรเป็นที่ยอมรับ ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ โดยให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ได้แก่

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนน่าอยู่

คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ยึดมั่นจรรยาวิชาชีพขององค์กร ดังนี้

ข้อ ๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเส ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลละลาเสต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทดมเหตุปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเสต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลกะลาเส ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน