



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การ พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เกิดความเหมาะสมต่อสภาวะการณ์ในปัจจุบันและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวมสืบไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๒. สำเนารายงานการประชุม	๔๑
๓. ข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๐	๔๖
๔. รายละเอียดค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ฯลฯ ปี ๒๕๖๐	๕๒
๕. เปรียบเทียบอัตรากำลัง (ขนาดเดียวกัน) กับ อบต. ไกล่เคียง	๕๓

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เช่น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เพื่อให้การดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้ระบุสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐานรองรับระบายน้ำอุทกดิน
๒. ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
๓. ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ขาดอาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ชาติที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้งที่วางขายของไม่มี เป็นเหตุให้ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

๓. ด้านสังคม

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกจากยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้าจากสุนัขจรจัดยังพบเห็น
๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.
๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน

๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๗. ปัญหาเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

๖. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. บุคลากร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวและสาขาการพัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่หิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน
๗. ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต
๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร/จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลขยะมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามโครงการต่าง ๆ
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ๆ ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถแยกได้ดังนี้

๑. ด้านเกษตรกรรม

ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม คือ การทำนาเป็นหลัก เนื่องจากในพื้นที่เป็นเขตที่ให้บริการของเขตชลประทานลำปาว มีลำคลอง ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่ส่งน้ำจากเขื่อนลำปาวมาให้เกษตรกรในพื้นที่ได้ทำการเพาะปลูก ดังนั้น รายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงมาจากการขายผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว

๒. ด้านการประมงและปศุสัตว์

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีน้อยมากเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มนาข้าวประชาชนในพื้นที่ไม่นิยมทำการประมงหรือการปศุสัตว์ เพื่อการจำหน่ายสร้างรายได้เป็นเพียงการจัดทำเพื่อการบริโภคเท่านั้น ถึงแม้ว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จะมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ เช่น บึงอร่าม หนองบัว และมีลำน้ำไหลผ่านพื้นที่ถึง ๒ สาย คือลำห้วยเขายอดทางทิศตะวันออกและลำห้วยปลาหลดทางทิศตะวันตกก็ตาม

๓. ด้านการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมการค้า

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีบริษัทต่าง ๆ ได้เริ่มทยอยมาของจดทะเบียนก่อสร้างในพื้นที่มากขึ้น เนื่องจากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นพื้นที่ชุมชนกึ่งชุมชนเมือง และชุมชนชนบท ดังนั้นจึงเป็นพื้นที่รับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในอนาคต ประกอบกับในพื้นที่อยู่ในเส้นทางการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐบาล หอการค้าไทย และกลุ่มจังหวัดกาฬสินธุ์ ภายใต้โครงการ EWEC เชื่อมโยงจากพม่าผ่านกาฬสินธุ์ (อบต.ยางตลาด) ออกจังหวัดมุกดาหาร สู่เมืองตานัง ประเทศเวียดนาม ทำให้คาดการณ์ได้ว่าเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรมพาณิชยกรรม และการค้าจะคึกคักขึ้น ประชาชนในพื้นที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔. ด้านบริการและการท่องเที่ยว

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีเอกชนได้เข้ามาสร้างโรงแรมที่พักในพื้นที่เพื่อบริการคนเดินทางได้แวะพักผ่อนจำนวน ๓ แห่ง จึงถือว่ามากและเพียงพอเมื่อเทียบกับตำบลในระดับเดียวกันหรือใหญ่กว่า ประกอบกับในพื้นที่บึงอร่ามเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเพื่อยกระดับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัด เห็นได้จากจังหวัดกาฬสินธุ์ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินการสร้างสนามกอล์ฟในพื้นที่ขนาด ๑๘ หลุม ซึ่งเป็นสนามกอล์ฟที่ได้มาตรฐานสากล และการจัดสรรงบประมาณมาเพื่อสร้างศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน (OTOP) ในพื้นที่สาธารณะคอนปอแดง ซึ่งคาดว่าจะเป็นแหล่งกระจายสินค้าชุมชน เพิ่มรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี และคาดว่าจะสามารถรองรับนักท่องเที่ยวที่จะผ่านเข้าจังหวัดกาฬสินธุ์ได้อย่างดี

๑.๒ ด้านสังคม

๑. ด้านบริการพื้นฐาน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความพร้อมทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศาสนา สาธารณสุข และด้านคุณภาพชีวิตเนื่องจากเป็นพื้นที่กิ่งชุมชนเมืองมีอยู่ติดกับเทศบาลตำบลยางตลาดซึ่งเป็นเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ระดับอำเภอคือโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร หรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ หรือโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่คือโรงพยาบาลยางตลาด ดังนั้นด้านบริการพื้นฐานทางสังคมในพื้นที่จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

๒. ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเข้มแข็งทางด้านประเพณีวัฒนธรรมอย่างมาก เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมกันรักษาสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ เห็นได้จากการนำเยาวชนและนักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษา ฮิตครองประเพณีดั้งเดิมของชุมชน เช่น ประเพณีเลี้ยงปู่ตา ของชุมชนทุกชุมชนทุกวันพุธของเดือน หรือการขับร้องสรภัญญ์ ของชุมชนบ้านฮ่องฮี่ ที่คนรู้จักทั่วประเทศ อีกทั้งมีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านอายุกว่าร้อยปี ที่ชุมชนลูกหลานเวลาจะเดินทางไปทำงานหรือหากินต่างถิ่น จะต้องมากราบขอพรทุกครั้ง เพื่อความเป็นสิริมงคล คือ พระพุทธรูปหลวงปู่ใหญ่ วัดชัยเจริญ บ้านฮ่องฮี่ จะเห็นว่าประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนตำบลยางตลาดมีความเข้มแข็งมาก

๑.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงป่าไม้ตามทีสาธารณะของหมู่บ้าน เช่น ดอนปู่ตา ตามคูคลองลำน้ำธรรมชาติ ซึ่งเป็นป่าธรรมชาติและไม่โตเร็วที่ปลูกขึ้นใหม่ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และความต้องการใช้ประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ตำบล ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมปลูกป่าถาวรขึ้นในพื้นที่สาธารณะในหมู่บ้านของตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นผู้หาพันธุ์กล้าไม้มาให้ประชาชนในพื้นที่ปลูก

๑.๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ถือว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงมากปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ในรอบ ๑๐ ปี ที่ผ่านมาไม่มี สำหรับในเรื่องปัญหาทะเลทิดในพื้นที่ถือว่าน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย เนื่องจากชุมชนให้ความร่วมมือในการป้องกันรักษาชุมชนของตนเอง ประกอบกับในชุมชนตำบลยางตลาด ทุกหมู่บ้านมีตำรวจประจำชุมชน ทุกชุมชน โดยการแต่งตั้งจาก

เจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยางตลาด ร่วมรักษาความปลอดภัยในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการในชุมชน จึงทำให้ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ไม่มี

๒. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาดเป็นพื้นที่ชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท จึงทำให้มีความหลากหลายทางด้านของคนในชุมชน โดยสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ด้านต่าง ๆ เพื่อมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาพื้นที่ได้ดังนี้

๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นประตูสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ คือเป็นจุดเข้าสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ของคนเดินทางได้สองเส้นทาง

เส้นทางสายที่ ๑ คือ มาจากจังหวัดขอนแก่น อุดรธานี หนองบัวลำภู เลย รวมทั้งภาคเหนือ ภาคตะวันตก

เส้นทางสายที่ ๒ คือ มาจากจังหวัดมหาสารคาม และนครราชสีมา ชัยภูมิ และภาคกลางของประเทศไทย

๒. เป็นทางเชื่อมสู่ประตูอินโดจีนทางจังหวัดมุกดาหาร

๓. อยู่บนเส้นทาง การพัฒนาในระดับชาติ และกลุ่มจังหวัด คือ เส้นทางสาย EWEC เชื่อมประเทศพม่าประเทศไทยผ่านจังหวัดกาฬสินธุ์ (อบต.ยางตลาด) ออกจากจังหวัดมุกดาหาร สู่เมืองดานัง ประเทศเวียดนาม

๔. เป็นชุมชนกึ่งเมือง ติดอำเภอยางตลาด และอยู่ใกล้จังหวัดกาฬสินธุ์เพียง ๑๘ กิโลเมตรรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมได้อย่างดี

๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างดี

๖. มีสาธารณูปโภคพื้นฐานครบทุกหมู่บ้าน

๗. มีความเข้มแข็งทางด้านการเมืองและประชาธิปไตยสูง

๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา

๒. สภาพการเจริญเติบโตชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล ในการพัฒนาพื้นที่ทำให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาวในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ยังต้องพึ่งหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการให้

๔. ประชาชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพน้อย โดยเฉพาะแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตรไม่ต่อเนื่องและไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕. เนื่องจากเป็นชุมชนกึ่งเมืองมีความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงานอยู่

๒.๓ โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาจึงเป็นโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐกิจต่าง ๆ เริ่มมองมาที่พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๒. เป็นพื้นที่การพัฒนาบนเส้นทาง EWEC ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้โอกาสการกระจายผลผลิตด้านต่าง ๆ ในพื้นที่มีมาก

๓. เป็นพื้นที่ที่เป็นรากฐานการเมืองสูง นักการเมืองทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดให้ความสำคัญเพราะมีประชากรมาก จึงให้การของงบประมาณมาพัฒนาพื้นที่มีโอกาสได้มากเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ

๒.๔ ภัยคุกคาม (Treaks)

๑. การขยายตัวชุมชน และเป็นชุมชนกึ่งเมือง มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและประชากรเข้ามาทำงานในพื้นที่ในรูปประชากรแฝง ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแลของผู้นำในหมู่บ้าน จึงอาจเป็นโอกาสให้มีแพร่ระบาดของปัญหาเสพติดได้ ตลอดถึงโอกาสการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้

๒. การเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วของชุมชน ทำให้ประชาชนในชุมชนบางส่วนปรับตัวไม่ทันต่อภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น

๓. สังคมกึ่งเมือง กึ่งชนบท ทำให้นักเรียนและเยาวชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีเหล่านี้ในทางที่ผิดให้เกิดปัญหาสังคมเกิดขึ้นในสังคม และนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันสมควรในวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยสำคัญที่จะพัฒนาชุมชนต่อไปในอนาคต

๔. การอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดแรงงานในการพัฒนาชุมชนเพราะบางชุมชนส่วนใหญ่มีเฉพาะเด็ก คนแก่ อยู่ในชุมชน คนวัยแรงงานจะไปทำงานต่างถิ่น จะกลับมาเมื่อถึงฤดูทำการเกษตร

๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความกล้าแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๖. งบประมาณได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากการขยายตัวของชุมชน

๗. ไม่สามารถนำน้ำไปใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาด เพื่อการเกษตรในพื้นที่ได้เพียงพอ เนื่องจากอยู่สูงกว่าระดับคลองชลประทาน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การสาธารณสุข
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีงามของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ซึ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในมาตราดังกล่าว จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด และสนองต่อความต้องการของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแนวทางนโยบายของรัฐบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๖. การส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง แนวทางแก้ไขคือให้ผู้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในครั้งใหม่วิเคราะห์ให้ละเอียดเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามโครงสร้างบริหารจำนวน ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รายละเอียดปรากฏดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานยานพาหนะและขนส่ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานการงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย ๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - งานกาารเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑.๕ งานการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนาพื้นที่และส่งเสริมรายได้ ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด กำจัดขยะปฏิภูลมูลฝอย - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น (นักบริหารงานทั่วไป) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานบริหารงานทั่วไป - งานยานพาหนะและขนส่ง ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานการงบประมาณ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย ๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - งานกาารเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๑.๕ งานการพาณิชย์ - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนาพื้นที่และส่งเสริมรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ 	<p>๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมืองและชุมชน <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา 	<p>๓. กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมืองและชุมชน <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
<p>๔. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๒ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานสภาเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา 	<p>๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ระดับต้น (นักบริหารงานศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว <p>๔.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานสภาเด็กและเยาวชน <p>๔.๔ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา 	
<p>๕. ส่วนสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคม แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน 	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) ระดับต้น (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p>๕.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคม แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน <p>๕.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด กำจัดขยะมูลฝอย - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	บุลา เดิม ๑ ว่างเต็ม
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเต็ม
๒๖	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครูผู้ช่วย	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	+๖	+๕	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๐	๗๓	๗๓	๗๓	+๑๓	+๗	+๕	

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและโบนัสของส่วนงานอื่น

ที่	ชื่อส่วนงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดค่าแรงต่อชั่วโมง			อัตราส่วนที่คิดค่าจ้างต่อชั่วโมง			ภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (฿)	ค่าจ้าง	โบนัส	โบนัส	โบนัส	โบนัส	โบนัส	โบนัส	โบนัส	โบนัส	
๑	ป.ล.คือสำนักงานบริหารส่วนด้านต (เป็นบริหารงานท้องถิ่น) หน่วยตรวจอนามัย	กลาง	๑	๑	๒๑๘,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๒๕๖,๒๕๐		
๒	พนักงานช่างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักจัด อบต. (๑๘)	-	๑	๑	๑๑๖,๒๕๐	-	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๑๒๖,๒๕๐		
๓	หัวหน้าสำนักงานจัด (เป็นบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑๑๖,๕๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐		
๔	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑	๑๐๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๘,๗๕๐		
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๑๐๖,๕๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๙,๐๐๐		
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๑๑๘,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๓๐,๗๕๐		
๗	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ร.๓	๑	๑	๑๑๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๘,๗๕๐		
๘	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	ร.๓	๑	๑	๑๑๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๘,๗๕๐		
๙	เจ้าหน้าที่การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓	๑	๑	๑๑๖,๕๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐		
๑๐	พนักงานช่างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๘,๗๕๐		
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๒	ผู้ช่วยนักจัดการงาน	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานประจำพื้นที่	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานประจำพื้นที่	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๕	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๗	กองช่าง (๑๘)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (เป็นบริหารงานภารกิจ)	ต้น	๑	๑	๑๑๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐		
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ร.๓	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๑๐๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๘,๗๕๐		
๒๑	เจ้าพนักงานคลัง	ป.๓	๑	๑	๑๐๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๘,๗๕๐		
๒๒	เจ้าพนักงานเงิน/ใบกำกับ	ร.๓	๑	๑	๑๐๖,๒๕๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๘,๗๕๐		
๒๓	กองช่าง (๑๘)	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๕๐๐		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๑๑๖,๕๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐		
๒๕	วิศวกรโยธา	ร.๓	๑	๑	๑๑๖,๕๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒๙,๐๐๐		
๒๖	นายช่างโยธา	ป.๓/ร.๓	-	-	๑๑๖,๕๐๐	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๑๙,๐๐๐		

๓. การทำบัญชีเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ส่วนตน

ที่	ชื่อรายการ	รายปี	จำนวน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่หักจากยอดที่มีอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จำนวน		อัตราส่วน		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (A)		การใช้จ่ายรวม (B)		หมายเหตุ
				จำนวน	ทั้งหมด	จำนวน	ทั้งหมด	จำนวน	ทั้งหมด	จำนวน	ทั้งหมด	จำนวน	ทั้งหมด	
๓๖	กองสวัสดิการสังคม (๓๑)													
๓๗	ผู้สนับสนุนการก่อสร้างอาคาร (บ้านพักการกุศล)	สิ้น	๑	๑๓๖,๖๐๐	๑	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	๓ก.	๑	๓๓๓,๕๐๐	๑	-	-	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	๓๓๓,๕๐๐	
๓๙	ลูกจ้างประจำ	-	๑	๒๐๓,๕๐๐	๑	-	-	๒๐๓,๕๐๐	๒๐๓,๕๐๐	๒๐๓,๕๐๐	๒๐๓,๕๐๐	๒๐๓,๕๐๐	๒๐๓,๕๐๐	
๔๐	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		๑	๑๕๖,๐๐๐	๑	-	-	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานชุมชน		๑	๑๓๖,๕๐๐	๑	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานชุมชน		๑	๑๓๖,๕๐๐	๑	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	
๔๓	พนักงานขับรถ		๑	๑๓๖,๕๐๐	๑	-	-	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๑๓๖,๕๐๐	
๔๔	พนักงานเจ้าหน้าที่		๑	๑๐๔,๐๐๐	๑	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๔๕	รวม		๖๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๖๐	๕	๕	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	
๔๖	การปรับปรุงโครงสร้างอาคาร		๖๐	๑๐๔,๐๐๐	๖๐	๕	๕	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๔๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น		๖๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๖๐	๕	๕	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	๘,๓๓๓,๖๐๐	
๔๘	คิดเป็นร้อยละ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี		๖๐	๑๐๐.๐๐๐	๖๐	๕	๕	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	๑๐๐.๐๐๐	

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ (บวกเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙) เป็นเงิน = ๑๖๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามที่ผู้ปฏิบัติงานประมาณการจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

ทั้งนี้ให้ทำบัญชีผูกพันทั่วไปที่คิดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงาน ออกจากฐานงบประมาณรายจ่าย

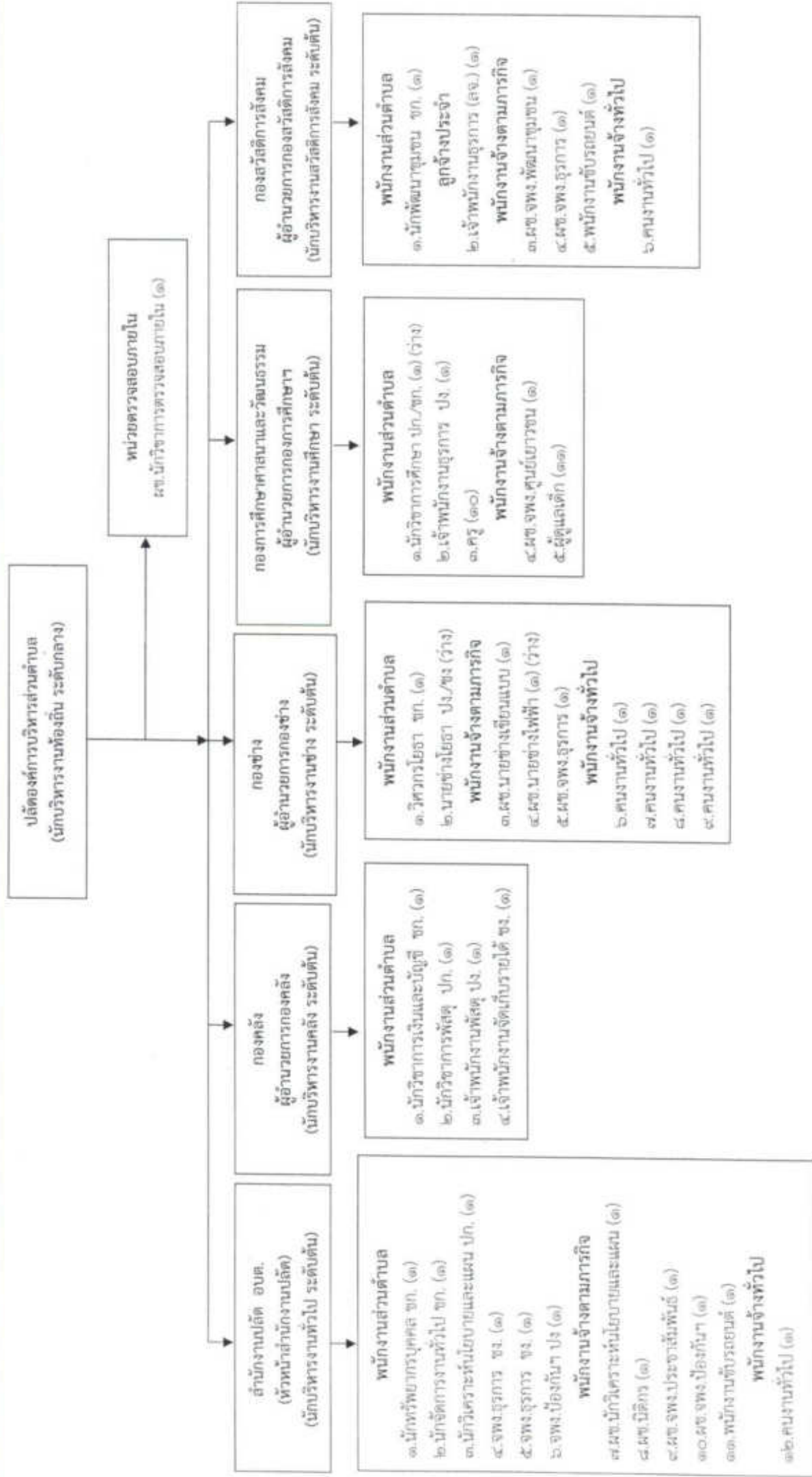
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๑๖,๒๐๕,๖๐๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๑๕,๕๓๙,๑๐๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

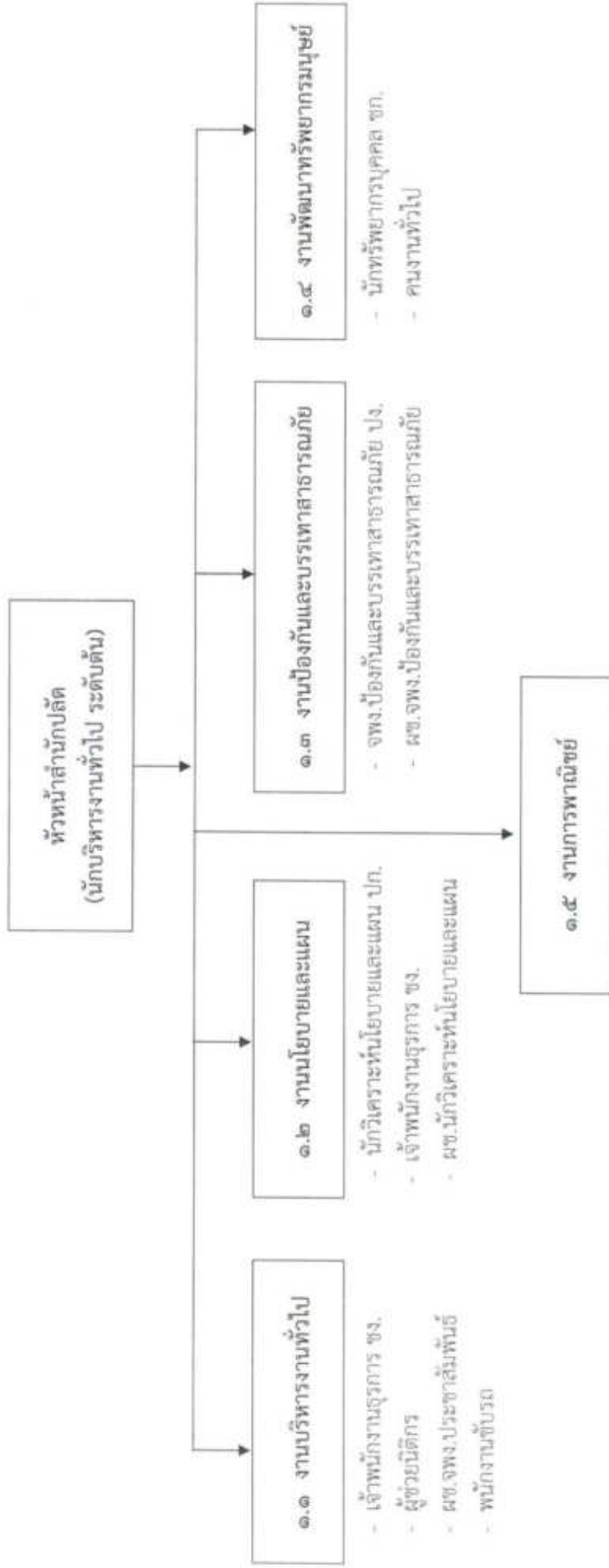
: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำค่าจ้าง รวมเดือนๆ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแบบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ถือว่ามีกิจกรรมเป็น

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นและประโยชน์ส่วนตนอื่น ตามมาตรา ๑๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

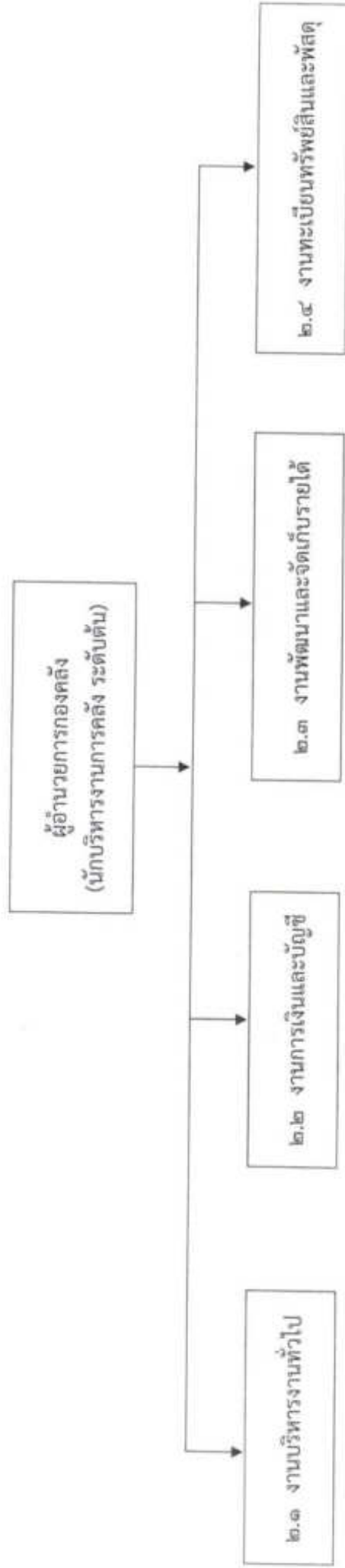


โครงสร้างสำนักงานปลัด



ประเภท ระดับ	อำนวยความสะดวก ต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั้งหมด	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๒	๒	๒	๑	๑	๑๓

โครงสร้างองค์กร



- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.

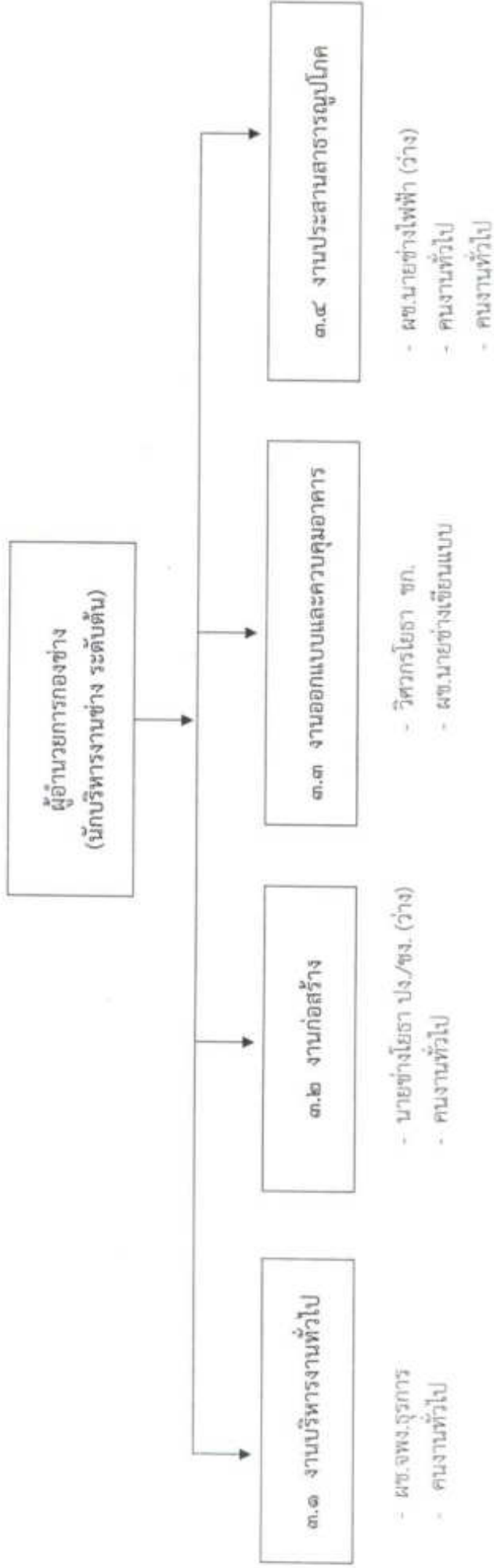
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.

- นักวิชาการพัสดุ ปก.

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.

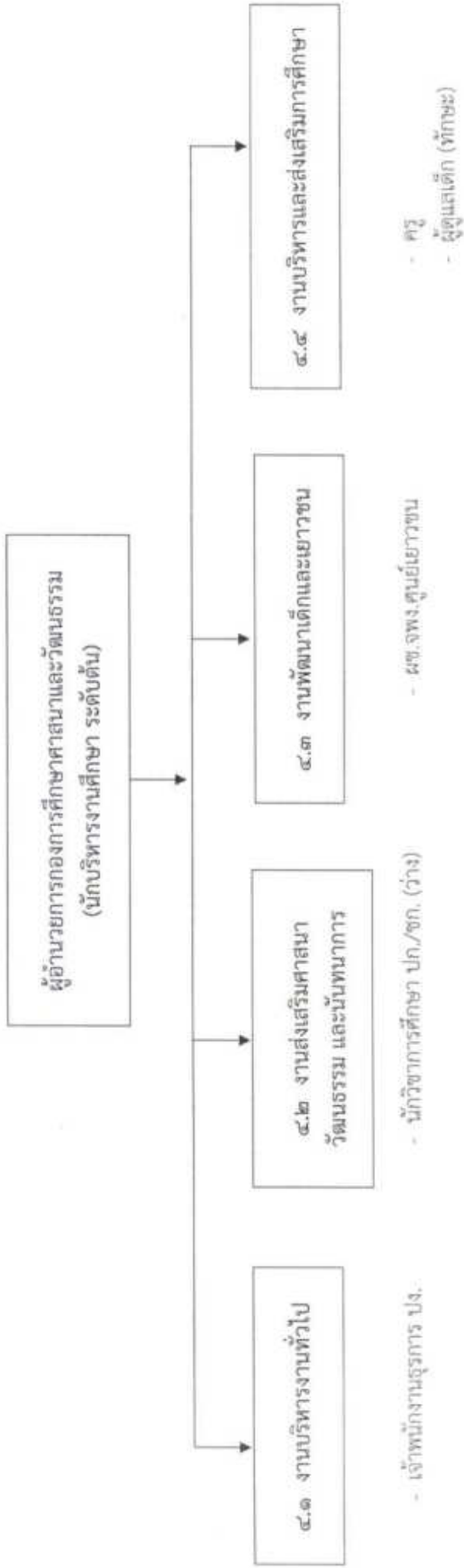
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ	วิชาการ ปฏิบัติกร	วิชาการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๓	๑	๓	๑	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



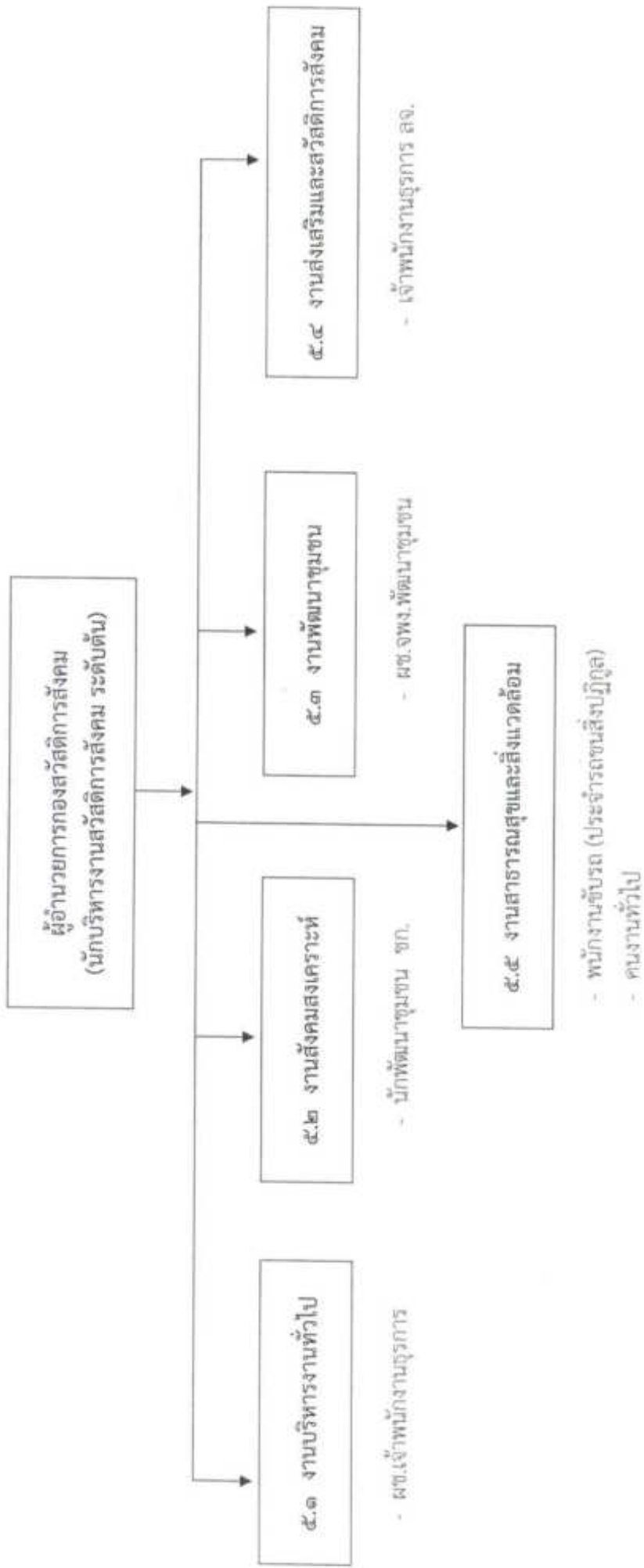
ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงาน จ้างตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๑	-	๒	๕	๘

โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	ครู	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๓๐	๑	๓๒	-	๖๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๓	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรณบัตรกำลังเดิม			กรณบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมัน สุขพุ่ม้า	ป.โท	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙,๖๐๐ (๙,๖๐๐ x ๒)	๕๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๖)	๕๕,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๖)	๒๓๓,๖๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานจ้างสามัญ												
๒	น.ส.เคียมเต็ม สุวรรณมิตร	ป.ตรี	-	สม.นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	-	สม.นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	๑๐๙,๖๐๐ (๒๖,๖๐๐x๒)	-	-	๑๐๙,๖๐๐
สำนักปลัด												
๓	นายไชยฤทธิ์ นรมสน	ป.โท	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕๕,๕๖๐ (๓๙,๖๖๐ x ๓)	๕๖,๐๐๐ (๙,๕๐๐x๖)	-	๑๓๓,๕๖๐
๔	นายอังกุษา ภูมโนชัย	ป.ตรี	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	นักวิทยุกระจายเสียง	ช.ก.	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	นักวิทยุกระจายเสียง	ช.ก.	๒๓๖,๕๕๐ (๖๙,๕๕๐x๓)	-	-	๒๓๖,๕๕๐
๕	นายดิฉกร์ สุลาภิก	ป.โท	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๒๓๓,๕๕๐ (๖๖,๖๕๐x๓)	-	-	๒๓๓,๕๕๐
๖	นางสาวณัฏฐ์ สนิม	ป.ตรี	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	๒๕๕,๖๕๐ (๖๐,๕๕๐x๓)	-	-	๒๕๕,๖๕๐
๗	นางสาวกสิ โขมระวงศ์	ป.ตรี	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ช.ร.	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ช.ร.	๒๕๕,๖๖๐ (๖๐,๕๖๐x๓)	-	-	๒๕๕,๖๖๐
๘	นายฉัตรกร สนิม	ป.ตรี	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ช.ร.	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	เจ้าหน้าที่บริหารการ	ช.ร.	๒๕๕,๖๖๐ (๖๐,๕๖๐x๓)	-	-	๒๕๕,๖๖๐
๙	สิริโพธิ์ รหัส ประสุรินทร์	ป.วศ.	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓	๐๙-๑๐-๑๑๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.๓	๑๓๖,๕๖๐ (๓๙,๕๖๐x๓)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายศุภกรม ภูมาณ	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการ นโยบายและแผน	-	-	ผู้อำนวยการ นโยบายและแผน	-	๒๒๐,๕๖๐ (๕๙,๕๖๐x๓)	-	-	๒๒๐,๕๖๐
๑๑	นายสุวิทย์ แก้วอักษร	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ	-	๒๐๙,๖๐๐ (๕๙,๖๐๐x๓)	-	-	๒๐๙,๖๐๐
๑๒	นายสุภาพร วัฒน	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการ ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้อำนวยการ ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๐,๕๖๐ (๓๐,๕๖๐x๓)	-	-	๑๓๐,๕๖๐
๑๓	นายปัญญา วินสี	ม.๖	-	ครูฯ พง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ครูฯ พง.ป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๙,๕๕๐ (๒๖,๐๕๐x๓)	-	-	๑๑๙,๕๕๐
๑๔	นายศุภิส ภูตรักษา	ม.๕	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๑๒,๖๐๐ (๓๑,๐๕๐x๓)	-	-	๑๑๒,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	น.ส.จิรพันธ์ พงศ์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๙,๐๐๐	-	-	๑๐๙,๐๐๐

๑๓. บัญชีแสดงจัดตั้งคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมตำรวจกึ่งเต็ม			กรมตำรวจกึ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๗ / เงินค่าตอบแทน	
กองคดี												
๑๘	นางพิศมัย พาศศรี	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคดี (นักบริหารงานคดี)	ต้น	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคดี (นักบริหารงานคดี)	ต้น	๑๖๖,๕๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐/๖๐๐)	-	๑๖๖,๕๖๐
๑๙	นางวิภาภรณ์ ภูชาชน	ป.โท	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๐๕,๖๔๐ (๑๕,๕๐๐/๖๔๐)	-	-	๑๐๕,๖๔๐
๒๐	นายสุทธวี วิไพจิตร	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการพิสูจน์	ป.ก.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการพิสูจน์	ป.ก.	๑๓๓,๖๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	-	-	๑๓๓,๖๖๐
๒๑	นายอภิชาติ มาตรา	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานคดี	ป.อ.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานคดี	ป.อ.	๑๑๖,๖๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	-	-	๑๑๖,๖๖๐
๒๒	นายวีระบุศ โครทิตย์	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานคดีกับรายได้	ช.อ.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานคดีกับรายได้	ช.อ.	๑๖๖,๕๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	-	-	๑๖๖,๕๖๐
กองช่าง												
๒๕	นายเสกสรรค์ ภูสมันต์	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๖๖,๕๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐/๖๐๐)	-	๑๖๖,๕๖๐
๒๖	นายเวชชิตินันท์ ศรีอินันต์คำ	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๕,๕๐๐/๖๔๐)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๒๗	นาง - ว่าง	ป.กศ.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.อ. / ช.อ.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.อ. / ช.อ.	๑๓๓,๖๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	-	-	๑๓๓,๖๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	นายพิชญ์ชัย ภูปโยธ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยบงช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยบงช่างเขียนแบบ	-	๑๑๕,๖๐๐	-	-	๑๑๕,๖๐๐
๒๙	นางวีจิตร์ โทษภา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยบงช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยบงช่างไฟฟ้า	-	๑๑๕,๖๐๐	-	-	๑๑๕,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นายบรรณจิต สุคนธ์ศักดิ์	ป.กศ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๒	นางสาววรรณนิศา ทังศรี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๓	นายชาญ ภูกิจน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
๓๔	นายณัฐภรณ์ ภูมิ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๕	นางสุวิภา พันธุ์โพธิ์คำ	ป.โท	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๖๖,๕๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	๕๖,๐๐๐ (๕,๕๐๐/๖๐๐)	-	๑๖๖,๕๖๐
๓๖	นาง - ว่าง	ป.ตรี	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก. / ช.ก.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก. / ช.ก.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๕,๕๐๐/๖๔๐)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๓๗	นางสาววิภาภา ภูจิราภย์	ป.กศ.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.อ.	๐๑-๑-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.อ.	๑๑๖,๖๖๐ (๑๕,๕๐๐/๖๖๐)	-	-	๑๑๖,๖๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งคนลงสู่ตำแหน่งและกาการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน			
๓๘	นางหญิง กุศลจิตร	ป.ตรี	๕๖-๒-๐๒๕๘	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๕๘	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาววันดี ศรีประสิทธิ์	ป.ตรี	๕๖-๒-๐๒๕๙	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๕๙	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางรมเดือน ปุณิสวัสดิ์	ป.ตรี	๕๖-๒-๐๒๖๐	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๐	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวภัทรา อุดมศักดิ์	ป.ตรี	๕๖-๒-๐๒๖๑	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๑	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.โท	๕๖-๒-๐๒๖๒	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๒	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.โท	๕๖-๒-๐๒๖๓	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๓	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	๕๖-๒-๐๒๖๔	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๔	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.โท	๕๖-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	๕๖-๒-๐๒๖๖	ครู	ค.๓๑	๕๖-๒-๐๒๖๖	ครู	ค.๓๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๗	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผ.จก.ร.ศูนย์บริการ	-	-	ผ.จก.ร.ศูนย์บริการ	-	-	-	๕๕๙-๒๕๖๐	-	-	๕๕๙-๒๕๖๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีนวลตัววี														
๔๘	นางสาววันดี ศรีประสิทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนขุนน้อย														
๕๑	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนช้าง														
๕๓	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสว่างสุขพัฒนา														
๕๔	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างสุขพัฒนา														
๕๗	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางสาวณัฐพร สว่างศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ก๊าะ)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม														
๖๐	นายทินกร ภูพานิช	ป.โท	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	หัวหน้างานปฏิบัติการ (พี่ก๊าะ)	ค.น	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	หัวหน้างานปฏิบัติการ (พี่ก๊าะ)	ค.น	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	ค.น	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	ค.น	๕๖,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐๕๖)	๕๖,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐๕๖)
๖๑	นายธรรมสาร ภูพานิช	ป.โท	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	หัวหน้างานปฏิบัติการ (พี่ก๊าะ)	ช.ก.	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	หัวหน้างานปฏิบัติการ (พี่ก๊าะ)	ช.ก.	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	ช.ก.	๐๑-๑-๑๑-๒๕๖๕-๐๐๑	ช.ก.	๓๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐๕๖)	๓๓,๕๐๐ (๓๓,๕๐๐๕๖)

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งงบลงทุนผู้ถือหุ้นและงบกำไรขาดสุทธิและงบกำไรส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ											
๒๒	นางอุไรรัตน์ สอนพจนานธิ์	ม.๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๕๖๐ (๒๖,๒๖๐x๗)	-	-	๒๐๓,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นางสาวอัญญา ภู่อุปถ	ป.๓	-	มร. อสม. พิมพ์กุญชร	-	มร. อสม. พิมพ์กุญชร	-	๓๕๘,๐๐๐	-	-	๓๕๘,๐๐๐
๒๔	นางวราภษา วิโรจน์	ป.๓	-	มร. อสม. ธุรการ	-	มร. อสม. ธุรการ	-	๓๓๖,๒๕๐	-	-	๓๓๖,๒๕๐
๒๕	นายอานันท์ ภู่ออนันต์	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๓๓๖,๒๕๐	-	-	๓๓๖,๒๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๖	นายคณิศร ภู่ออนันต์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

ลงชื่อ

(นายสมชัย ภู่ออนันต์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายางตลาด

ลงชื่อ

(นายสมหมาย ห้วยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายางตลาด

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย