



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการขัญัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนด กอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓. ให้ยกเลิกการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เน้นไปตามการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และให้ใช้ฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

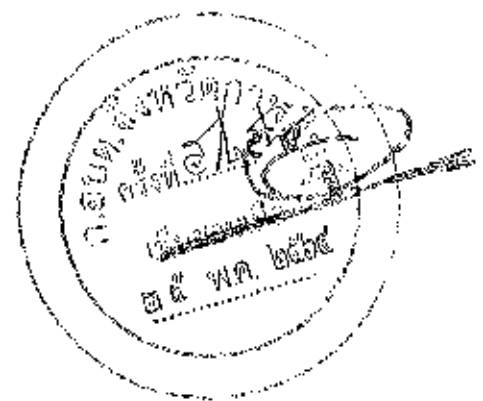
ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมหมาย หับศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกัน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เกิดความเหมาะสมต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวมสืบไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและวาระโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
ภาคผนวก	๔๓
- รายละเอียดก่อนปรับปรุง ๘ - ๑๑	
ประกาศแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	
ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล	
- ประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการ เนื่องจากข้อกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน คู่จ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีพหุความสัมพันธ์ก็เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างคนของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดหลักเกณฑ์ และวิถึปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ลงนามในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เข็มนกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นกรณีพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาร่างแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรค่าจ้างคนให้สามารถของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตราค่าจ้างคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรจะเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างระมัดระวังและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรปรับเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๘ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบกับข้อดีที่มากกว่า อย่างไรก็ตามการพิจารณาส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใส่ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นกานำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นทีนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและวิศวกรทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานกรเจ้าหน้าที่อบต. ก. และงานกรเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกณฑ์ หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดทศนยเพื่อให้อส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้อส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากรกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสาขาอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้อส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะมีการเกี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการทวกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเริ่มประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้งที่วางขายของไม่มี เป็นเหตุให้ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมและเนื้อที่น้อยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง
๓. ด้านสังคม

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

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

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนากระสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของ อบต.
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูล/ทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของ อบต.

๕. ปัญหาเรื่องขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๗. ปัญหาเรื่องความเข้มแข็งของชุมชน
๘. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้
๔. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. บุคลากร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์กรบริหารจัดการส่วนตำบลอย่างคลาคล่ำ ดำเนินการแก้ไขปัญหโดยองค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างคลาคล่ำ ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวกลุ่มปัญหาและสาขาการพัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างคลาคล่ำ
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. จัดให้มีการนอกรั้วราม ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลขยะมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการบริหาร

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ยกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ๆ ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด กำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด

อำเภอขยงตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด สามารถแยกได้ดังนี้

๑. ด้านเกษตรกรรม

ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม คือ การทำนาเป็นหลัก เนื่องจากในพื้นที่เป็นเขตที่ให้บริการของเขตชลประทานลำปาว มีลำคลอง ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่ส่งน้ำจากเขื่อนลำปาวมาให้เกษตรกรในพื้นที่ได้ทำการเพาะปลูก ดังนั้นรายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงมาจากการขายผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว

๒. ด้านการประมงและปศุสัตว์

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด มีน้อยมากเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มนาข้าว ประชาชนในพื้นที่ไม่นิยมทำการประมงหรือการปศุสัตว์ เพื่อการจำหน่ายสร้างรายได้เป็นเพียงการจัดทำเพื่อการบริโภคเท่านั้น ถึงแม้ว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด จึงมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ เช่น บึงอร่ามหนองบัว และมีลำน้ำไหลผ่านพื้นที่ถึง ๒ สาย คือลำห้วยเขายอดทางทิศตะวันออก และลำห้วยปลาหลดทางทิศตะวันตกก็ตาม

๓. ด้านการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมการค้า

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีบริษัทต่าง ๆ ได้เริ่มทยอยมาของจัดระเบียบพื้นที่มากขึ้น เนื่องจากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด เป็นพื้นที่ชุมชนกึ่งชุมชนเมือง และชุมชนเกษตร ดังนั้นจึงเป็นพื้นที่รับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในอนาคต ประกอบกับในพื้นที่อยู่ในเส้นทางการพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐบาล ท่อการค่าไทย และกลุ่มจังหวัดกาฬสินธุ์ ภายใต้โครงการ EWEC เชื่อมโยงจากพม่าผ่านกาฬสินธุ์ (อบต.อย่างตลาด) ออกจังหวัดมุกดาหาร สู่เมืองดานัง ประเทศเวียดนาม ทำให้คาดการณ์ได้ว่าเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการค้าจะคึกคักขึ้น ประชาชนในพื้นที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔. ด้านบริการและการท่องเที่ยว

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีเอกชนได้เข้ามาสร้างโรงแรมที่พักในพื้นที่เพื่อบริการคนเดินทางได้แวะพักผ่อน จำนวน ๓ แห่ง จึงถือว่ามากและเพียงพอเมื่อเทียบกับตำบลในระดับริมาณเดียวกันหรือใหญ่กว่า ประกอบกับในพื้นที่จึงมีโรงแรมเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเพื่อยกระดับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัด เห็นได้จากจังหวัดกาฬสินธุ์ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินการสร้างสนามกอล์ฟในพื้นที่ขนาด ๑๘ หลุม ซึ่งเป็นสนามกอล์ฟที่ได้มาตรฐานสากล และการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน (OTOP) ในพื้นที่สาธารณะตอนบ่อแดง ซึ่งคาดว่าจะเป็นแหล่งกระจายสินค้าชุมชน เพิ่มรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี และคาดว่าจะสามารถรองรับนักท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวที่จะผ่านเข้าจังหวัดกาฬสินธุ์ได้อย่างดี

๑.๒ ด้านสังคม

๑. ด้านบริการพื้นฐาน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความพร้อมทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศาสนา สาธารณสุข และด้านคุณภาพชีวิตเนื่องจากเป็นพื้นที่กึ่งชุมชนเมืองมีอยู่ติดกับเทศบาลตำบลยางตลาดซึ่งเป็นเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ระดับอำเภอคือโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร หรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ หรือโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่คือโรงพยาบาลยางตลาด ดังนั้นด้านบริการพื้นฐานทางสังคมในพื้นที่จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

๒. ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเข้มแข็งทางด้านประเพณีวัฒนธรรมอย่างมาก เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมกันรักษาสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ เห็นได้จากการนำเยาวชนและนักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษา ยึดครองประเพณีดั้งเดิมของชุมชน เช่น ประเพณีเลี้ยงปู่ตาของชุมชนทุกชุมชนทุกวันพุธของเดือน หรือการขับร้องสภกัญญ์ ของชุมชนบ้านส่องสี ที่คนรู้จักทั่วประเทศ อีกทั้งยังมีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านอายุกว่าร้อยปี ที่ชุมชนลูกหลานเวลาจะเดินทางไปทำงาน หรือหากินต่างถิ่น จะต้องมากกราบขอพรทุกครั้ง เพื่อความเป็นสิริมงคล คือ พระพุทธรูปหลวงปู่ใหญ่ วัดชัยเจริญ บ้านย่องอี จะเห็นว่าประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนตำบลยางตลาดมีความเข้มแข็งมาก

๑.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงป่าไม้ตามที่สาธารณะของหมู่บ้าน เช่น ดอนปู่ตา ตามคูคลองลำน้ำธรรมชาติ ซึ่งเป็นป่าธรรมชาติและไม่ได้เริ่มที่ปลูกขึ้นใหม่ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และความต้องการใช้ประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ตำบล ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมปลูกป่าถาวรขึ้นในพื้นที่สาธารณะในหมู่บ้านของตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นผู้หาพันธุ์กล้าไม้มาให้ประชาชนในพื้นที่ปลูก

๑.๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ถือว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงมากปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ในรอบ ๑๐ ปี ที่ผ่านมาไม่มี สำหรับในเรื่องปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ถือว่าน้อย

มากหรือแทบไม่มีเลย เนื่องจากชุมชนให้ความร่วมมือในการป้องกันรักษาชุมชนของตนเอง ประกอบกับในชุมชน ตำบลยางตลาด ทุกหมู่บ้านมีตำรวจประจำชุมชน ทุกชุมชน โดยกรมแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานี ตำรวจภูธรยางตลาด ร่วมรักษาความปลอดภัยในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการในชุมชน จึงทำให้ปัญหา อาชญากรรมในพื้นที่ไม่มี

๒. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาดเป็นพื้นที่ชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท จึงทำให้มีความ หลากหลายทางด้านของชนในชุมชน โดยสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ด้านต่าง ๆ เพื่อมองเห็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาพื้นที่ได้ดังนี้

๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นประตูสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ คือเป็นจุดเข้าสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ของถนนเดินทางได้สองเส้นทาง เส้นทางสายที่ ๑ คือ มาจากจังหวัดขอนแก่น อุดรธานี หนองบัวลำภู แยก รวมทั้งภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียง
- เส้นทางสายที่ ๒ คือ มาจากจังหวัดมหาสารคาม และนครราชสีมา ชัยภูมิ และภาคกลางของ ประเทศไทย
๒. เป็นทางเชื่อมสู่ประตูอินโดจีนทางจังหวัดมุกดาหาร
๓. อยู่บนเส้นทางพัฒนาระดับชาติและกลุ่มจังหวัดคือ เส้นทางสาย EWEC เชื่อมประเทศพม่า ประเทศไทยผ่านจังหวัดกาฬสินธุ์ (ภท.ยางตลาด) ออกจากจังหวัดมุกดาหาร สู่เมืองดานัง ประเทศเวียดนาม
๔. เป็นชุมชนกึ่งเมือง ตัดอำเภอยางตลาด และอยู่ใกล้จังหวัดกาฬสินธุ์เพียง ๑๘ กิโลเมตร รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมได้อย่างดี
๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างดี
๖. มีสาธารณูปโภคพื้นฐานครบทุกหมู่บ้าน
๗. มีความเข้มแข็งทางด้านการเมืองและประชาธิปไตยสูง

๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไข ปัญหา
๒. สภาพการเจริญเติบโตชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล ในการพัฒนา พื้นที่ทำให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาวในกรพัฒนาชุมชนของตนเอง ยังต้องพึ่งพางานภาครัฐใน การดำเนินการให้
๔. ประชาชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพน้อย โดยเฉพาะแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตรไม่ต่อเนื่องและไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๕. เนื่องจากเป็นชุมชนกึ่งเมืองมีความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้ แรงงานอยู่

๒.๓ โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาจึงเป็นโอกาสให้หน่วยงานภาคธุรกิจต่าง ๆ เริ่มมองมาที่พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๒. เป็นพื้นที่การพัฒนาบนเส้นทาง FWLC ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้โอกาสการกระจายผลผลิตด้านต่าง ๆ ในพื้นที่มีมาก

๓. เป็นพื้นที่ที่เป็นรากฐานการเมืองสูง นักการเมืองทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดให้ความสำคัญเพราะมีประชากรมาก จึงให้การของงบประมาณมาพัฒนาพื้นที่มีโอกาสได้มากเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ

๒.๔ ภัยคุกคาม (Threats)

๑. การขยายตัวชุมชน และเป็นชุมชนกึ่งเมือง มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและประชากรเข้ามาทำงานในพื้นที่ในรูปประชากรแฝง ทำให้บรรดาคอการควบคุมดูแลของผู้เฝ้าในหมู่บ้าน จึงอาจเป็นโอกาสให้มีแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดได้ ตลอดจนโอกาสการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้

๒. การเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วของชุมชน ทำให้ประชาชนในชุมชนบางส่วนปรับตัวไม่ทันต่อภาวะการณ์ที่เกิดขึ้น

๓. สังคมกึ่งเมือง กึ่งชนบท ทำให้นักเรียนและเยาวชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีเหล่านี้ในทางที่ผิดให้เกิดปัญหาสังคมเกิดขึ้นในสังคม และนักเรียนจะยิ่งหิวความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการตั้งพรรคก่อนวัยอันสมควรในวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยสำคัญที่จะพัฒนาชุมชนต่อไปในอนาคต

๔. การอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นนอกฤดูการทำกรเกษตร ทำให้ขาดแรงงานในการพัฒนาชุมชนเพราะบางชุมชนส่วนใหญ่มีเฉพาะเด็ก คนแก่ อยู่ในชุมชน คนวัยแรงงานจะไปทำงานต่างถิ่น จะกลับมาเมื่อถึงฤดูทำการเกษตร

๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความกล้าแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๖. งบประมาณได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจาก การขมขยตัวของชุมชน

๗. ไม่สามารถนำน้ำไปใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาด เพื่อการเกษตรในพื้นที่ได้เพียงพอ เนื่องจากอยู่สูงกว่าระดับคลองชลประทาน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การสาธารณสุขมูลฐาน

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

(๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดทำมีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดทำมีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดทำมีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสมาคมตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ซึ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในมาตราดังกล่าว จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างฉลาดและสนองต่อความต้องการของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างฉลาด ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนแนวทางนโยบายของรัฐบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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 สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ไม่สอดคล้องกับ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง แนวทางแก้ไขคือให้ผู้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบ อัตรากำลังในครั้งใหม่วิเคราะห์ให้ละเอียดเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๒ อัตรา ครู ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการ ใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและ กำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

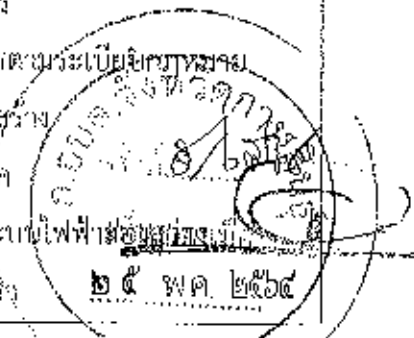
จากการที่องค์กรบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยที่องค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกทบทวนโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

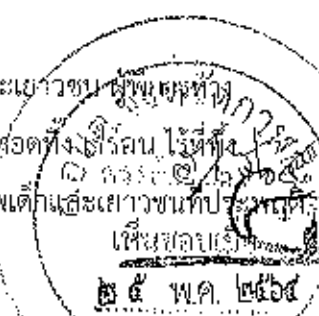
๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานบริหารงานทั่วไป - งานยานพาหนะและขนส่ง <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานการงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยพลเรือนและระงับอัคคีภัย <p>๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ <p>๑.๕ งานการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนาพื้นที่และส่งเสริมรายได้ <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด กำจัดขยะปฏิภณมูลฝอย - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม 	<p>๑. สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานเลขานุการของนายก อบต. / รองนายก อบต. และเลขานุการนายก อบต. - งานกิจการสภา - งานการเลือกตั้ง - งานการพาณิชย์ - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานกิจการขนส่ง <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเหตุ - งานแผนการฟื้นฟูและส่งเสริมสุขภาพประชาชน - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</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>๑.๔ งานบริหารเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง งานแผนพัฒนาบุคลากร งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น <p>๑.๕ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัย <p>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>งานการจัดทำบัญชี งานการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานการลดวงเงินสินเชื่อ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำางบประมาณประจำปี</p> <p style="text-align: right;">๒๕ พ.ค. ๒๕๖๖</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</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 	<p>๓.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และ - การพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน <p>๓.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งาน - ทะเบียนทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ - ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงิน - ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ - ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการพัสดุ - และทรัพย์สิน <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานเกี่ยวกับการขอใบอนุญาตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา - การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ และประสานงานอื่น ๆ - ที่เกี่ยวข้อง <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจ ออกแบบ และเขียนแบบ - งานงบประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - อาคาร สะพาน คลอง แผลงน้ำ <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้า - งานเกี่ยวกับการประปา 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</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"> - งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - 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>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ <p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา - งานการส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา <p>๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> งานการศึกษาปฐมวัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม 	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</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. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> งานจัดทำแผนงานด้านสังคมสงเคราะห์ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง ผู้ถูกทอดทิ้ง ไร้ที่พึ่ง ไร้สัญชาติ ไร้พ่อแม่ ไร้บิดา ไร้มารดา ผู้ถูกทอดทิ้ง ไร้ที่พึ่ง ไร้สัญชาติ ไร้พ่อแม่ ไร้บิดา ไร้มารดา ผู้ถูกทอดทิ้ง ไร้ที่พึ่ง ไร้สัญชาติ ไร้พ่อแม่ ไร้บิดา ไร้มารดา งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประสบปัญหา <p>คนไม่เหมาะสมลงแกว้อย</p> <p>งานด้านจิตวิทยา</p>	 <p>๒๕ พ.ค. ๒๕๖๘</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน 	<p>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๕.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส 	
	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบล 	



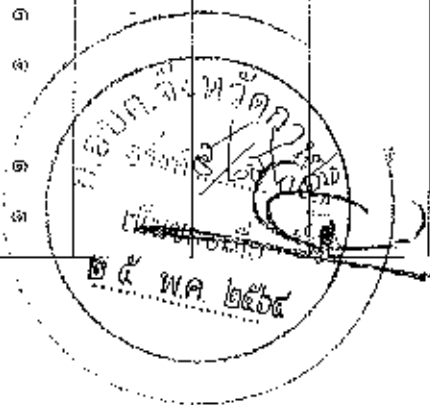
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอกรัตราค่าถึง ๓ ปี ดังนี้

กรอกรัตราค่าถึง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

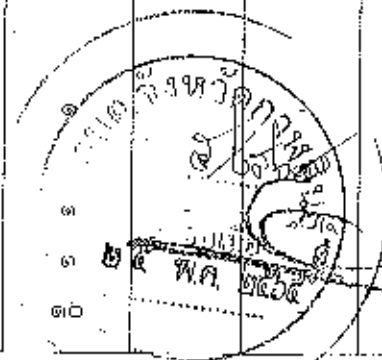
องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด อำเภอบางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอกรัตราค่าถึงเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข (บค./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่างเดิม จัดโอน ตำแหน่งไป สังกัดกองช่าง ๑ อัตรา
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ขง) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผ.ข.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผ.ข.นิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผ.ข.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผ.ข.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อําเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

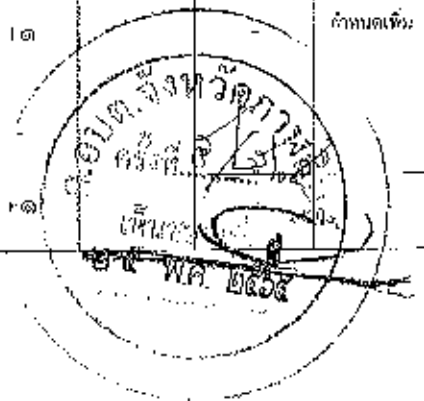
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	กองคลัง								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./จก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	กองช่าง								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พักโอน ตำแหน่งมา จากสำนัก ปลัด อบต. ยลิตรา
๒๕	นายช่างโกลา (ปจ./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๖	ผ.ช.พง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผ.ช.ภาคช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผ.ช.ภาคช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผ.ช.นายช่างโยธา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	ว่างสมบูรณ์

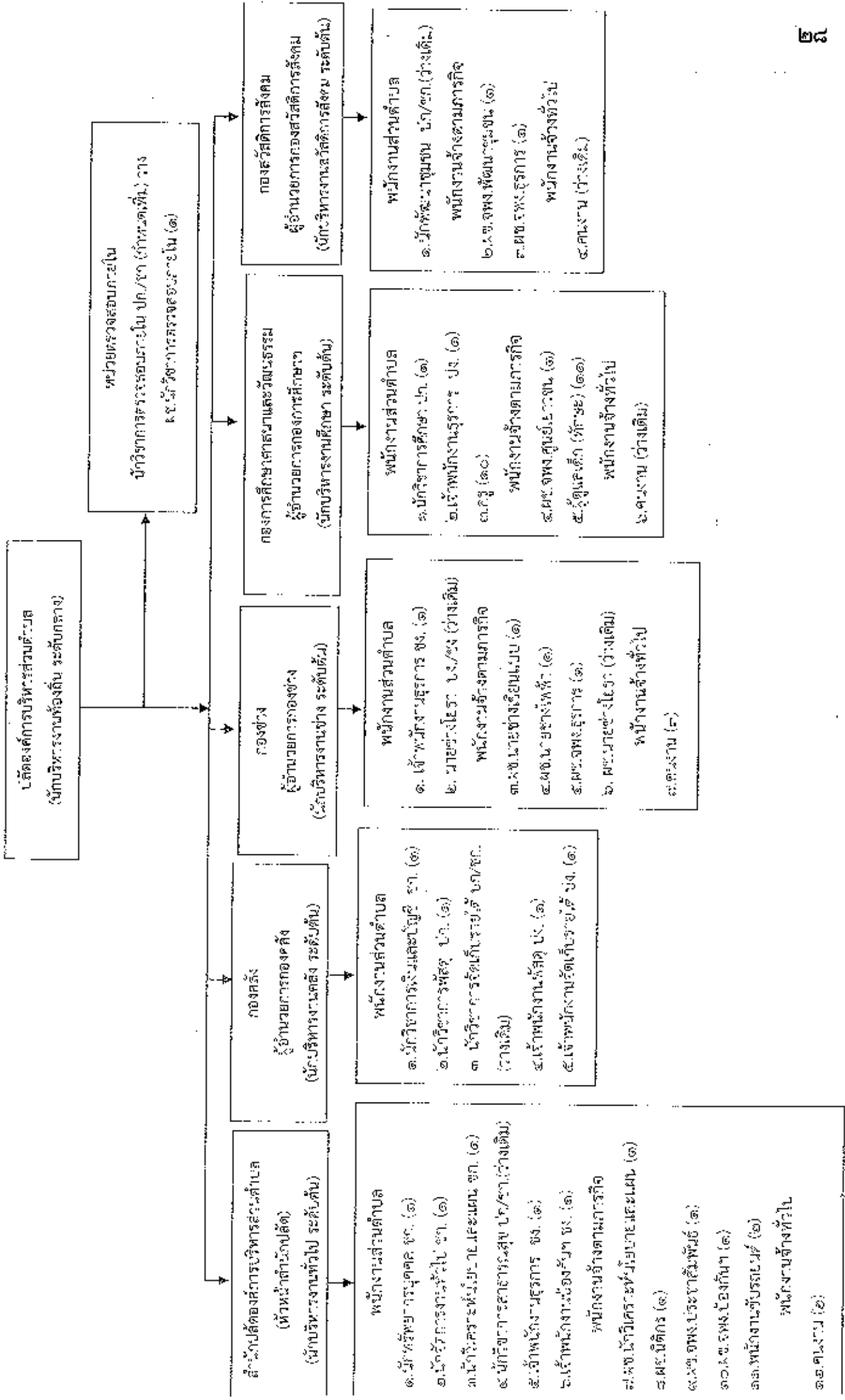


กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

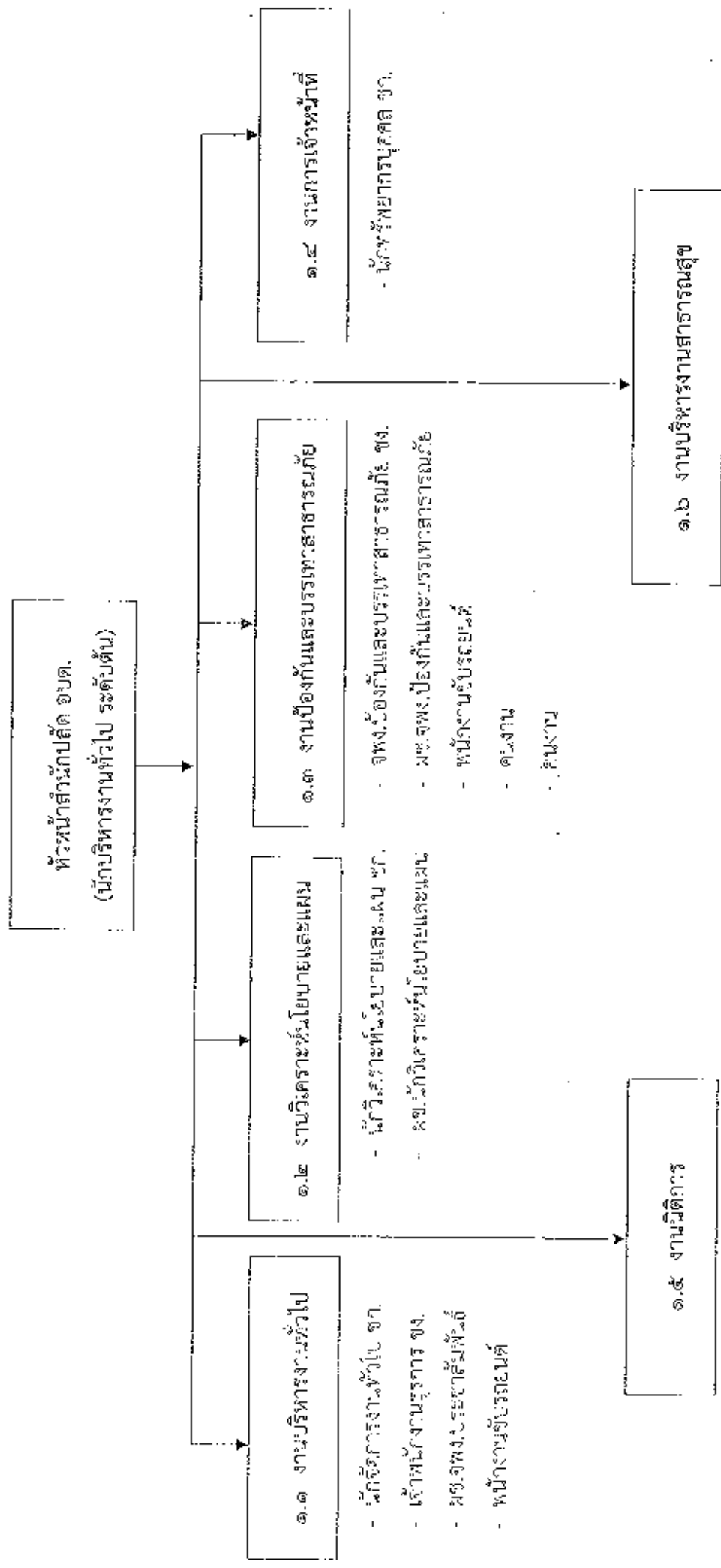
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
	(ต่อ)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	ผ.ช.จพ.ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ที่เกษะ)	๑๓๗	๑๑๑	๑๑๑	๑๑๑	-	-	-	ด้อยคุณภาพ
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	คนงาน	๑๑	๗	๕	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	(เทียบบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
๔๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผ.ช.จพ.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผ.ช.จพ.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	คนงาน	๗	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	๑	-	-	





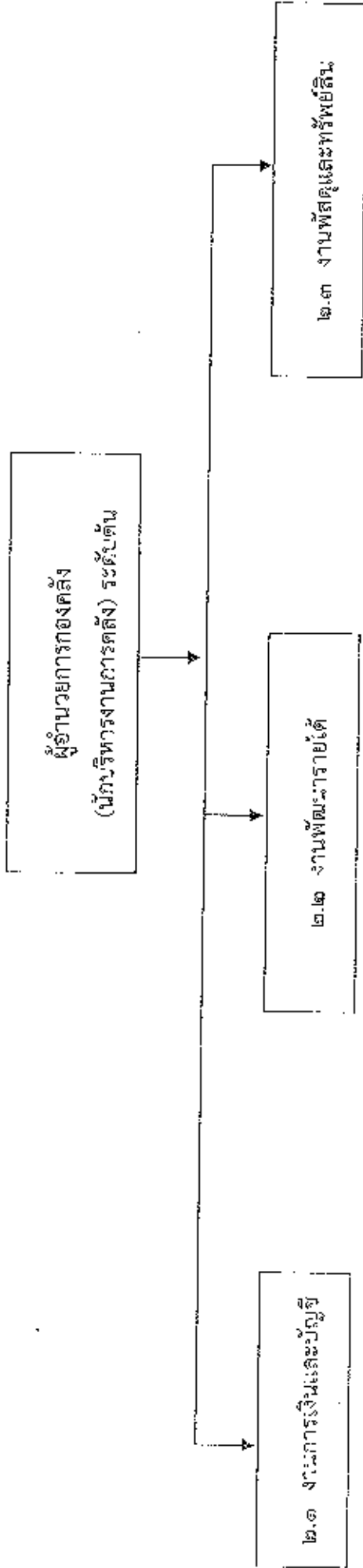
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ผู้ช่วยนิติกร - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่างเต็ม)

ประเภท	ชำนาญการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	๑	๒	๒	๑๔

โครงสร้างกองคลัง



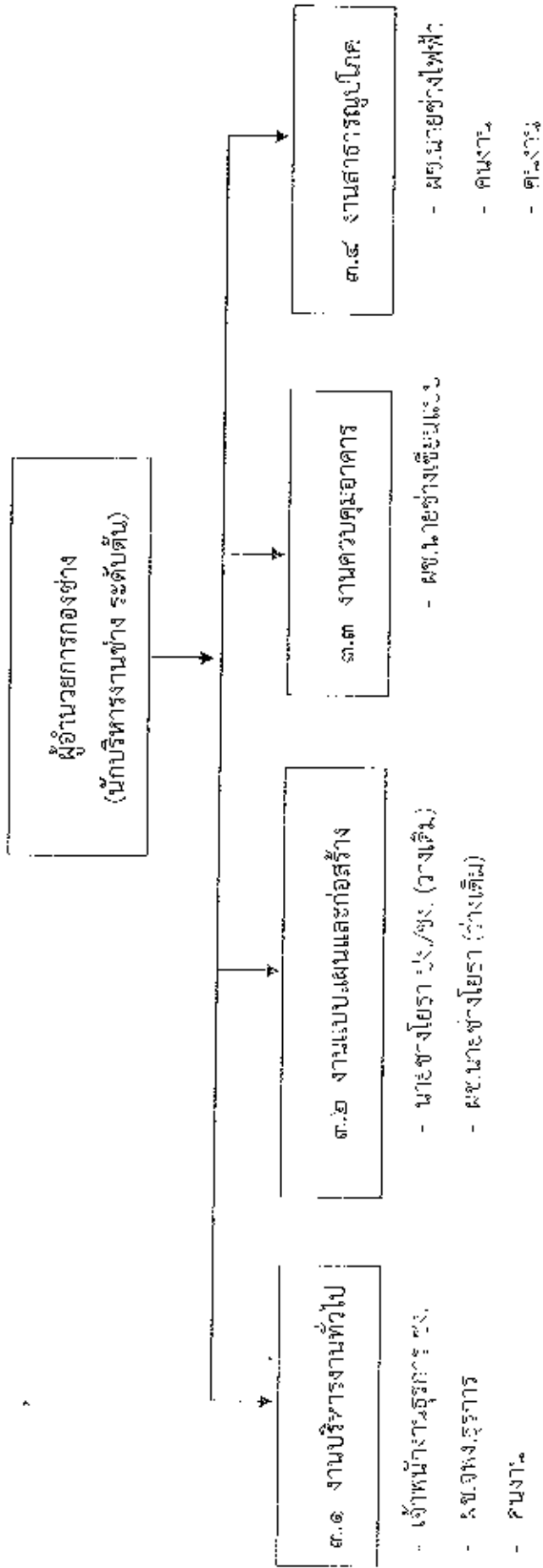
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.

นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก./ชก.) (ทางเดิม)

- นักวิชาการพัสดุ ชก.
- เจ้าพนักงานพัสดุ บง.

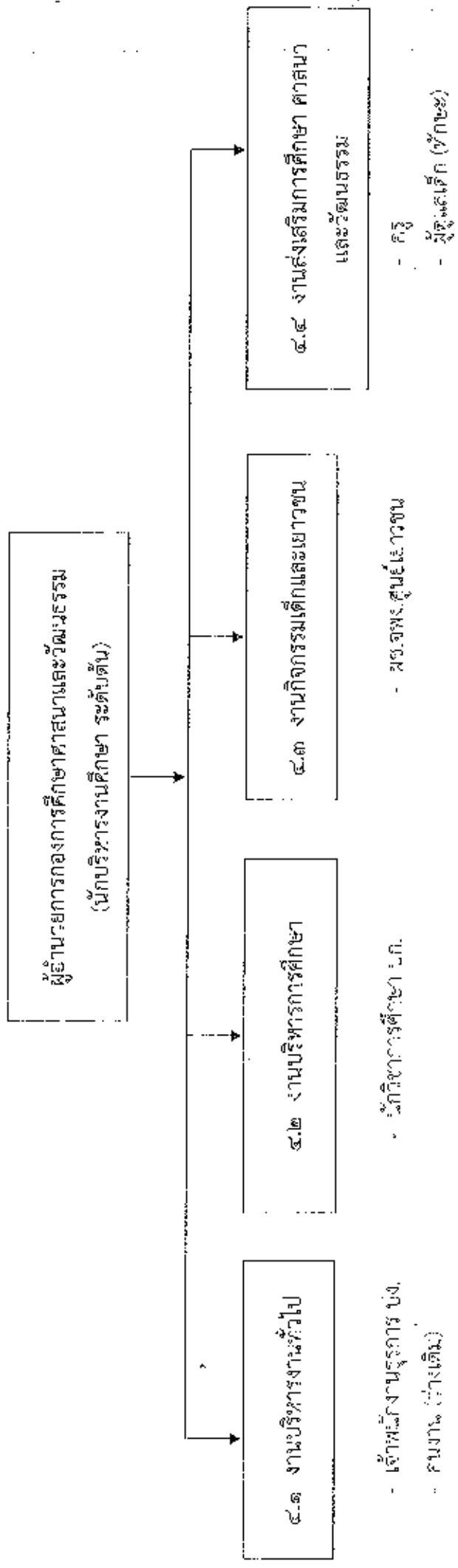
ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการ คลัง	วิชาการ บัญชี	วิชาการ ชำนาญการ	ทวิ.บ	ทวิ.บ ชำนาญงาน	ทวิ.บ ชำนาญการกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓	๑	๒	-	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการ/รอง ผู้อำนวยการ	วิชาการ นักปฏิบัติการ/ช่างเทคนิค	ทั่วไป	ทั่วไป ช่างเขียนแบบ	พนักงานช่าง ตามภารกิจ	พนักงานช่าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	ว่าง	๓	๓	๓	๓	๘

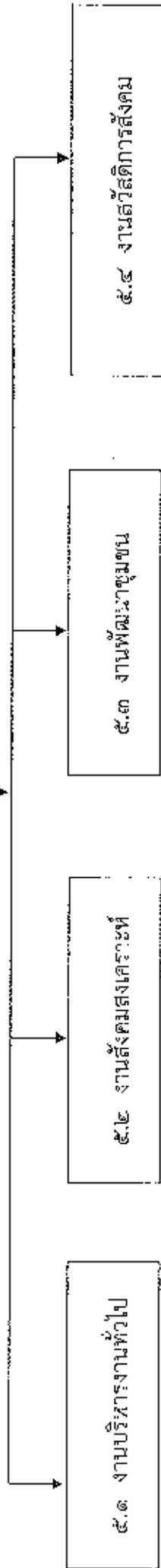
โครงสร้างกองการศึกษาฯ และพัฒนาชุมชน



ประเภท ระดับ	ข้าราชการท้องถิ่น ตำแหน่ง	ครู	วิทยากร ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๓	๓๐	๓	๓	-	๒๙

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)



- เลขานุการ/ธุรการ

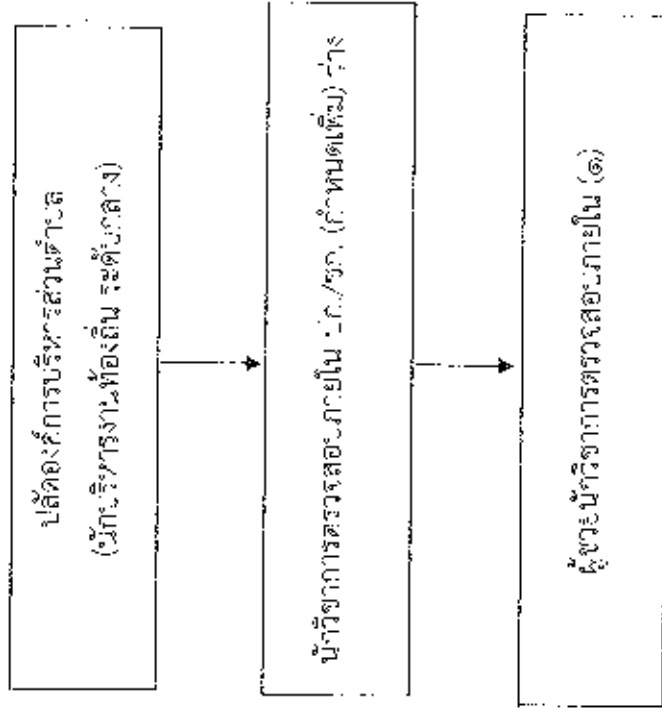
- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก. (ว่างเต็ม)

- ผ.จ.พ.ง.พัฒนาชุมชน

- คนงาน (ว่างเต็ม)

ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการกองรับ ค้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	พนักงานช่างตามภารกิจ	พนักงานช่างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	ว่าง	๒	ว่าง	๓

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น กลาง	วิชาการ ปฏิบัติกร/ชำนาญการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	ว่าง	๑	-	๒

๓๓. บัญชีแสดงมูลค่าคงค้างตามประเภทที่ดำเนินการในส่วนราชการ

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กองอำนวยการผู้ช่วย		กองอำนวยการผู้ช่วย		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวมยอด
			วงที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	วงที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินส่วนเกิน/เงินคืนอื่นๆ	
๑	นายสมชัย อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กศ.๙	๑๙,๙๐๐	๕๕๘,๓๒๐ (๑๖,๕๖๐ x ๓๒)	๕๗๘,๒๒๐ (๓,๐๐๐ x ๑๙)	๑,๒๓๔,๕๖๐	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล											
๒	นายสุวิวัฒน์ งามวิวัฒน์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ศบ.	๓๖,๖๐๐	๑,๑๖๖,๒๒๐ (๒๙,๑๐๐ x ๓๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๕)	๑,๕๕๗,๘๒๐	
๓	นายวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	-	-	-	๓๐๙,๙๖๐	
๔	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักบริหารงานพิเศษ	นักบริหารงานพิเศษ	ชก.	๓๖,๖๐๐	๑,๑๖๖,๒๒๐ (๒๙,๑๐๐ x ๓๒)	-	๑,๕๓๒,๘๒๐	
๕	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานพิเศษ ระบบ	นักจัดการงานพิเศษ ระบบ	ชก.	๓๖,๖๐๐	๑,๑๖๖,๒๒๐ (๒๙,๑๐๐ x ๓๒)	-	๑,๕๓๒,๘๒๐	
๖	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานพิเศษ	นักจัดการงานพิเศษ	ชก. / ชก.	-	๓๖๖,๖๐๐ (๓,๐๐๐ x ๑๒๒)	-	๓๖๖,๖๐๐	
๗	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักจัดการงานพิเศษ	นักจัดการงานพิเศษ	ชก.	-	๒๕๕,๕๖๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒๗)	-	๒๕๕,๕๖๐	
๘	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	๐๙-๓๐-๐๑-๑๑๑๑๑๑๑๑	นักพัฒนางานโยธาในแปลง บริหารงานโยธา	นักพัฒนางานโยธาในแปลง บริหารงานโยธา	ชก.	-	๒๕๕,๕๖๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒๗)	-	๒๕๕,๕๖๐	
สำนักงานส่วนราชการอื่น											
๙	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ ระบบ	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ ระบบ	-	-	๒๕๕,๕๖๐ (๒,๐๐๐ x ๑๒๗)	-	๒๕๕,๕๖๐	
๑๐	นายวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ	ผู้ช่วยนักบริหารงานพิเศษ	-	-	๑๖๖,๖๐๐ (๑,๓๕๐ x ๑๒๒)	-	๑๖๖,๖๐๐	
๑๑	นายวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักพัฒนางานโยธาในแปลง บริหารงานโยธา	ผู้ช่วยนักพัฒนางานโยธาในแปลง บริหารงานโยธา	-	-	๑๖๖,๖๐๐ (๑,๓๕๐ x ๑๒๒)	-	๑๖๖,๖๐๐	
๑๒	นายสุวิวัฒน์ อุดมวิทย์	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักพัฒนางานโยธาในแปลง บริหารงานโยธา	ผู้ช่วยนักพัฒนางานโยธาในแปลง บริหารงานโยธา	-	-	๑๖๖,๖๐๐ (๑,๓๕๐ x ๑๒๒)	-	๑๖๖,๖๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงสัดส่วนการลงทุนที่ดำเนินการที่ค่าแห่งในช่วงระยะเวลาการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบสิทธิ์จำกัด		กรอบสิทธิ์ไม่		เงินปันผล		เงินปันผล ค่าแห่ง	เงินปันผล ค่าแห่ง	เงินปันผล ค่าแห่ง	เงินปันผล ค่าแห่ง	
			รหัสส่วน	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินปันผล					เงินปันผล
๑๓	นายสุวิทย์ สุทธิรัตน์	มศศ.	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๓๓๕,๓๖๐ (๒๒,๐๓๐ x ๑๕)	-	-	-	๓๓๕,๓๖๐	
๑๔	นายสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๓๓๕,๓๖๐ (๒๒,๒๐๐ x ๑๕)	-	-	-	๓๓๕,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	พนักงาน	ป.๖	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
๑๖	พนักงาน	ป.๖	-	พนักงาน	-	พนักงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	
พนักงานจ้างเหมา													
๑๗	นางสาว -	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ดี.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๑๕๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐ x ๖)	๑๕๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐ x ๖)	-	-	๓๐๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวพร -	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	จก.	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๒๒๕,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๙)	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๑๙	นายสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ป.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๒๖๕,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๖๕,๐๐๐
๒๐	นาง -	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ป.๓ / จก.	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๑๕๕,๓๖๐ (ค่าตอบแทนพิเศษ)	-	-	-	๑๕๕,๓๖๐
๒๑	นายสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ป.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๒๒๕,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๙)	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๒๒	นายสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ป.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๒๒๕,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๙)	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๒๓	นางสาวสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ป.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๒๒๕,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๙)	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๒๔	นางสาวสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ป.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๒๒๕,๐๐๐ (๒๕,๕๐๐ x ๙)	-	-	-	๒๒๕,๐๐๐
พนักงานจ้างเหมา													
๒๕	นายสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	ดี.๓	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๑๐๕,๓๖๐ (๒๕,๕๐๐ x ๔)	๑๐๕,๓๖๐ (๒๕,๕๐๐ x ๔)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๒๖	นางสาวสุวิทย์ สุทธิรัตน์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	จก.	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๒๐๒๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการคลัง	๑๐๕,๓๖๐ (๒๕,๕๐๐ x ๔)	-	-	-	๑๐๕,๓๖๐

๓๑. บัญชีแสดงข้อตกลงผู้ตำแหน่งและภาระหน้าที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้าง		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่น ๆ	
กองช่าง (๕๐)									
๒๕	ว่าง	บ.ร.	๐๗-๓๐๕-๑๒๖-๐๐๓	นายช่าง	UK / ขง.	๑๙,๗๐๐๐ (ค่าเช่าโรงสีเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๑	นางพิชิต วัฒนา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๕,๒๖๖ (๑๕,๘๗๐ x ๑๑)	-	-	๒๑๕,๒๖๖
๑๓	นางสัมพันธ์ รุ่งเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างวิสัญญี	-	๓๖๖,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐ x ๒๖)	-	-	๓๖๖,๘๐๐
๑๖	นายประสิทธิ์ วัฒนเสถ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๒๕)	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๑๘	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่าง	-	๓๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๒๖)	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐	นางสาววรรณิศา พันธุ์	ปวช.	-	คนงาน	-	๑๐๕,๖๖๖	-	-	๑๐๕,๖๖๖
๑๓	นายสัมพันธ์ วัชรี	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	๑๐๕,๖๖๖	-	-	๑๐๕,๖๖๖
๑๖	นายบุญ ภู่งาม	ป.ช	-	คนงาน	-	๑๐๕,๖๖๖	-	-	๑๐๕,๖๖๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๑๓	นายสุรินทร์ พันธุ์เล็ก	ปริญญาโท	๑๓-๓๐๕-๑๑๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ผู้บริหารงานการศึกษา)	กม.	๓๘๐,๕๖๖ (๑๓,๘๘๐ x ๒๖)	๔๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๓๐)	-	๓๒๕,๕๖๖
๑๕	นางพนมวิฑูรี อภังกรชัย	ปริญญาตรี	๑๓-๓๐๕-๑๑๑-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ค.	๒๒๕,๒๘๐ (๙,๘๕๐ x ๒๓)	-	-	๒๒๕,๒๘๐
๑๓	นางสาวไพโรจน์ สุทธิรักษ์	ปวช.	๑๓-๓๐๕-๑๑๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๓๖,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐ x ๑๑)	-	-	๑๓๖,๐๘๐

๑๑. บัญชีแสดงข้อตกลงผู้ว่าหน่วยงานและคณะกรรมการที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราส่วนเต็ม		กรอบอัตราส่วนไม่เต็ม		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			สายที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	สายที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง ส่วนหนึ่ง : ค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)										
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชนทาง										
๕๕	นางวิมลทิพย์ ภู่งาม	ปริญญาโท	๐๓-๓-๖๖-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	ครู	๐๓-๓-๖๖-๖๖๐๐-๖๕๐	พ.๒	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	นางนงเยาว์ เมืองบุญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางฉวีมาพร ภูมศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๕๗	นางศรารัตน์ (จอย) ไร่	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์พัฒนา	-	-	-	๑๖,๖๖๐ (๑๖,๕๓๐ x ๑๒)	-	๓๒๖,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๘	นาง - นาง	-	-	พนักงาน	-	-	-	๑๑๕,๕๐๐	-	ว่างเต็ม
คณะกรรมการส่งเสริม										
๕๙	นายพันนร บุญศรี	ปริญญาโท	๐๓-๓-๖๖-๖๖๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการ (ฝ่ายบริหาร-บริหารกิจการ สังคม)	ผู้อำนวยการ ส่งเสริมการศึกษา (ฝ่ายบริหาร-งานบริหาร สังคม)	๐๓-๓-๖๖-๖๖๐๕-๐๐๓	ต้น	๕๐,๙๖๕ (๓๘,๓๓๐ x ๑๒)	๕๐,๐๐๐ (๒,๕๐๐ x ๒๐)	๕๕๓,๓๒๐
๖๐	นาง - นาง	ปริญญาตรี	๐๓-๓-๖๖-๖๖๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	๐๓-๓-๖๖-๖๖๐๕-๐๐๓	บ.๓ / พ.๓	๓๕,๙๖๐ (๓๔,๙๙๖ x ๑๒)	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๖๓	นางสาว สิริวิมล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	-	-	-	๓,๖๖๐	-	๓๕๓,๕๐๐
๖๔	นางสาววิมล ภาวิไล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา	-	-	-	๑๐,๕๖๐ (๑๐,๕๖๐ x ๑๒)	-	๓๓๔,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๖๕	นาง - นาง	-	-	พนักงาน	-	-	-	๑๐๕,๖๐๐	-	ว่างเต็ม

๑๑. บัญชีแสดงข้อตกลงผู้ตำแหน่งและภารกิจหมายเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ปี	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินได้รับอื่นๆ	ที่มาเงิน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง			
หน่วยงานตรวจสอบภายใน									
๒๕๕	นาง	ปริญญา ศรี	๐๑๓๓๔๑-๑๒๐๑๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓	๐๑๓๓๔๑-๑๒๐๑๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓	๓๕๕๕.๓๒๐ (ค่ากลางเงินเรียก)
๒๕๖	นาย	ปริญญา ศรี		ผู้ช่วยนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ช.๓		ผู้ช่วยนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ช.๓	๒๒๕๕.๓๒๐ (๑๑,๕๓๐ x ๑๙๖)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้ว้ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เป็นต้น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักจรรยาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อกับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง ดินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อยกรปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ล่่างเหมาะสมกับบทบาทของตน 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. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีส่วนราชการตามโครงสร้างบริหารจำนวน ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ สำนักรักษาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รายละเอียดปรากฏดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานยามพาทนะและขนส่ง <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานการงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย <p>๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ <p>๑.๕ งานการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนาพื้นที่และส่งเสริมรายได้ 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - งานบริหารงานทั่วไป - งานยามพาทนะและขนส่ง <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานติดตามและประเมินผล - งานการงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสงบภายใน - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย <p>๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ <p>๑.๕ งานการพาณิชย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานพัฒนาพื้นที่และส่งเสริมรายได้ <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด กำจัดขยะปฏิภูลมูลฝอย - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	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</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</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 (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม และ นันทนาการ</p> <p>งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๒ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานศูนย์เยาวชน</p> <p>งานสภาเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๓ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>- งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานการเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ</p> <p>- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>- งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๔.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>- งานศูนย์เยาวชน</p> <p>- งานสภาเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๔ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</p> <p>- งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>- งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา</p>	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>งานธุรการ</p> <p>- งานการเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>งานจัดระเบียบชุมชน</p> <p>- งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม</p> <p>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานการเบิกจ่ายงบประมาณ</p> <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานพัฒนาชุมชน</p> <p>- งานจัดระเบียบชุมชน</p> <p>- งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม</p> <p>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน (๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคม แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน 	<p>๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคม แก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน 	

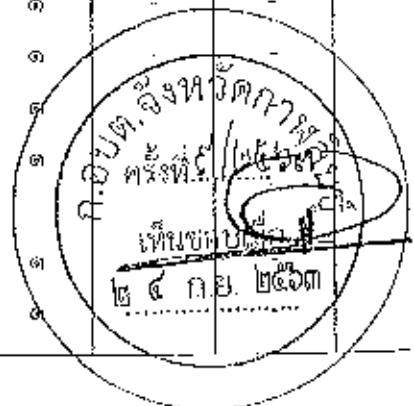
๕.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.นักวิชาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ -- ๒๕๖๖
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

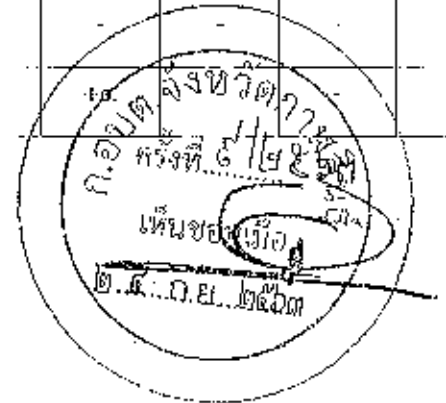
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ		
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
กองคลัง											
๓๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานราชการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม		
๔๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-				
๔๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	-	-	-				
๔๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม			
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (จป.)	๑	๑	๑	-	-	-				
๔๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ.)	๑	๑	๑	-	-	-				
กองช่าง											
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม			
๔๖	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-				
๔๗	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	-	-	-				
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-				
๔๙	ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-				
๕๐	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-				
๕๑	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม		
พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-				
๕๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-				
๕๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-				
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม											
๕๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	ว่างเต็ม			
๕๖	นักวิชาการศึกษา (ปร.)	๑	๑	๑	๑	-	-				
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-				
๕๘	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-				

ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์
 วันที่ ๑๖/๑๒/๒๕๖๓
 ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๓

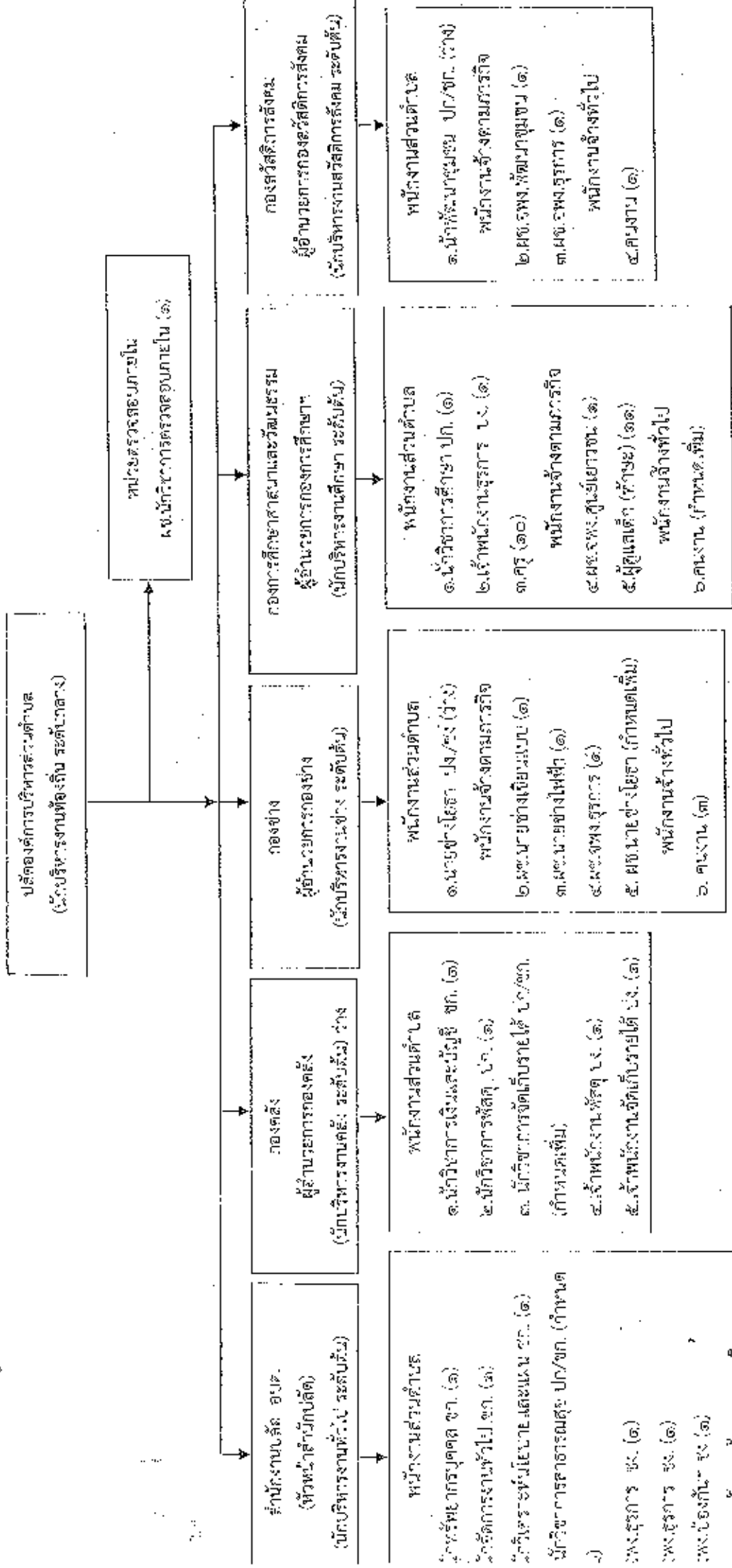
กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	ผ.ช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔	ผ.ช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๓	๖๔	๖๕	๖๔				

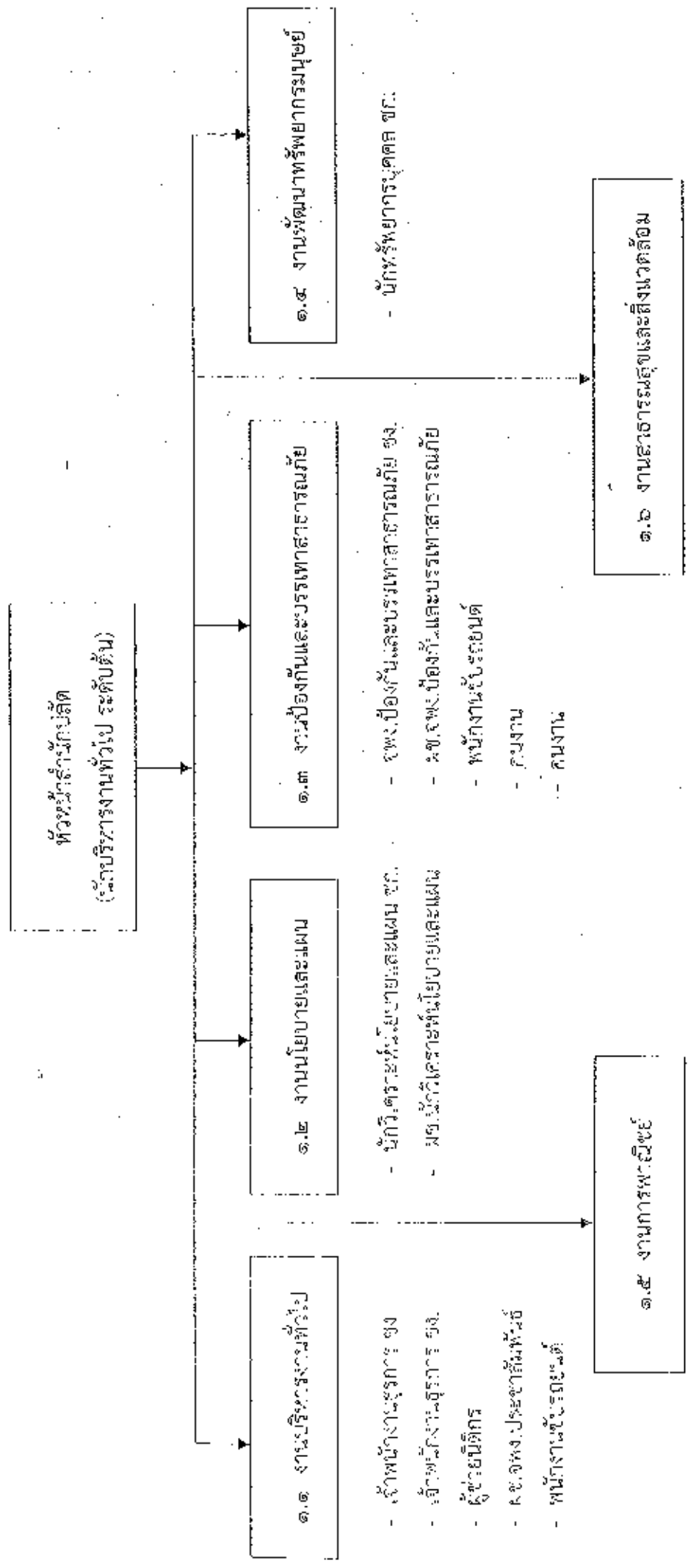


๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัย



- สำนักงานส่วนตำบล**
- 1. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 2. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 3. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 4. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 5. นายวิชากร ใจมณี (๑)
- สำนักงานส่วนตำบล**
- 1. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 2. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 3. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 4. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 5. นายวิชากร ใจมณี (๑)
- สำนักงานส่วนตำบล**
- 1. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 2. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 3. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 4. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 5. นายวิชากร ใจมณี (๑)
- สำนักงานส่วนตำบล**
- 1. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 2. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 3. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 4. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 5. นายวิชากร ใจมณี (๑)
- สำนักงานส่วนตำบล**
- 1. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 2. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 3. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 4. นายวิชากร ใจมณี (๑)
 - 5. นายวิชากร ใจมณี (๑)

โครงสร้างสำนักงานปลัด



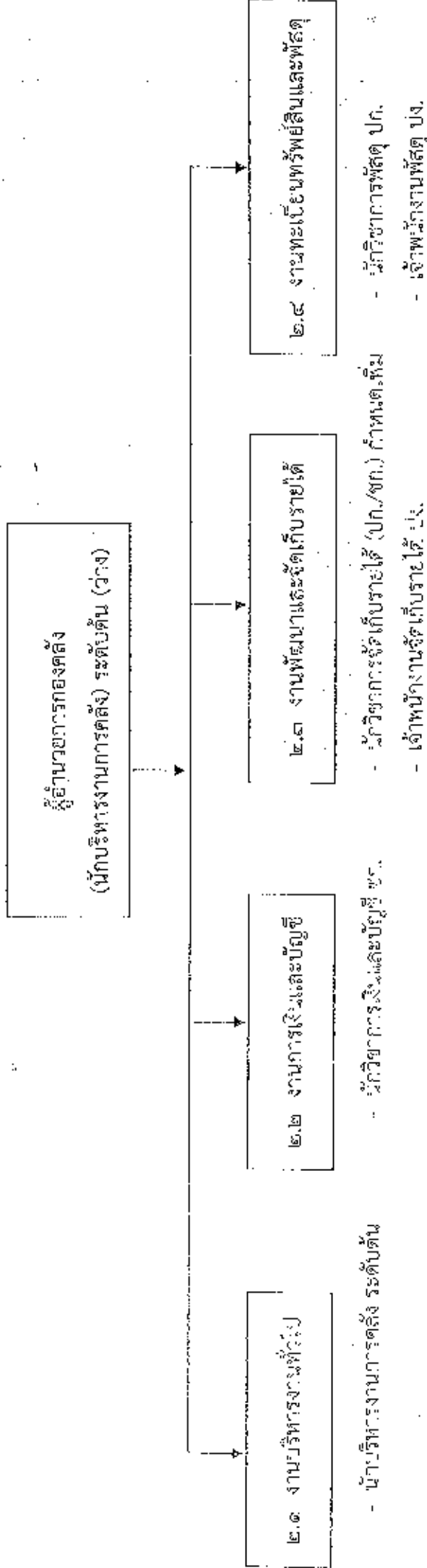
นักจัดการงานทั่วไป ข.ค.

นักทรัพยากรบุคคล ข.ค.

นักวิชาการสาธารณสุข (อ.ก./ข.ก.) กำหนดเพิ่มเติม

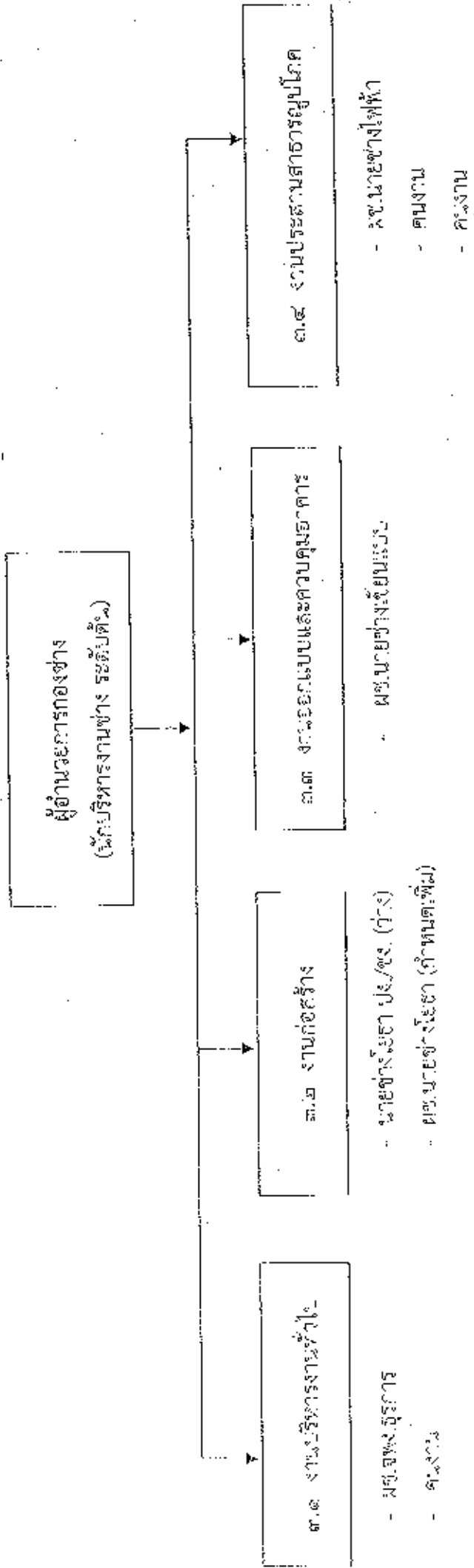
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	ค.ม.	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ทั่วไป	ตามภารกิจ	
จำนวน	๑	๓	๓	๓	๓	๕	๕	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



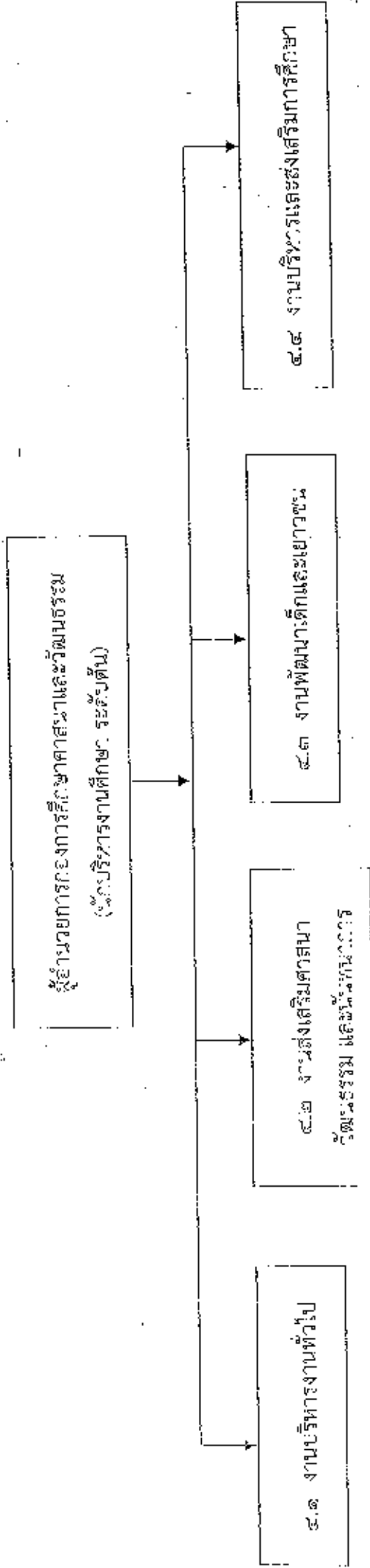
ระดับ ชั้น	ข้าราชการท้องถิ่น		วิชาการ	วิชาการ	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	พนักงานจ้าง		รวม
	ตำแหน่ง	ว่าง						ตำแหน่งว่าง	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	ปฏิบัติกร	วิชาการ	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการ	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ ชั้น	ตำแหน่ง	ชื่อ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	รวม
ระดับต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายพงษ์สุรสาร	หัวหน้าช่างโยธา	หัวหน้าช่างเขียนแบบ	หัวหน้าช่างไฟฟ้า	4
ระดับต้น	หัวหน้าช่างโยธา	นายช่างโยธา (กำหนดเพิ่ม)	หัวหน้าช่างโยธา	หัวหน้าช่างเขียนแบบ	หัวหน้าช่างไฟฟ้า	4
ระดับต้น	หัวหน้าช่างโยธา	นายช่างโยธา (กำหนดเพิ่ม)	หัวหน้าช่างโยธา	หัวหน้าช่างเขียนแบบ	หัวหน้าช่างไฟฟ้า	4
ระดับต้น	หัวหน้าช่างโยธา	นายช่างโยธา (กำหนดเพิ่ม)	หัวหน้าช่างโยธา	หัวหน้าช่างเขียนแบบ	หัวหน้าช่างไฟฟ้า	4
รวม						16

โครงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม



- เจ้าหน้าที่งานธุรการ บง.

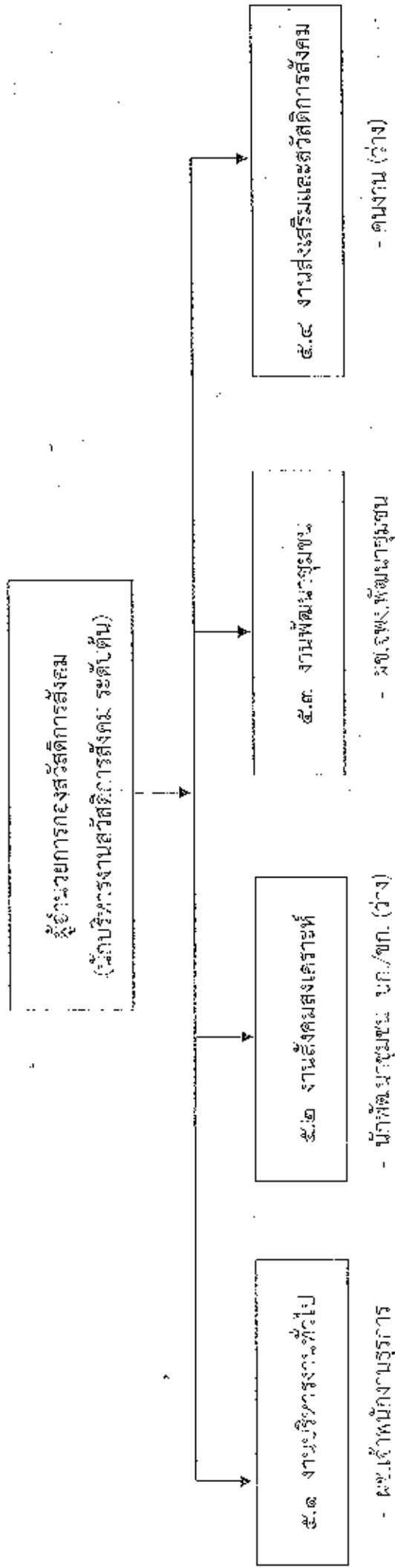
- นักวิชาการศึกษา ปว.
- คนงาน (ถ้าขาดเพิ่ม)

- ผอ.สง.ศูนย์เยาวชน

- ครู
- ผู้ดูแลเด็ก (ถ้ามี)

ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	๑	๑๒	๒๕

โครงสร้างองค์การสังคม



ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	พนักงานสังคมภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๒	-	๓

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		รวม	
			ระดับ	ตำแหน่ง	รหัสที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ			
๑	นายสมพงษ์ อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาโท	ค.ร.น.	ปลัด อบจ.	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ค.ร.น.	ปลัด อบจ.	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ค.ร.น.	๕๕๖,๓๖๐	๘๕,๐๐๐	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐	๗๖๖,๓๖๐

หน่วยงานรองอธิบดี

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒	นางสาวศุภมาส อิศรภักดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	๑๒๕,๓๖๐	-	-	-	๑๒๕,๓๖๐
สำนักงานปลัด														
๓	นางสาวศิริกัญญา ตันติกุล	ปริญญาโท	ค.น.	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ค.น.	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ค.น.	๓๕๖,๓๖๐	๔๕,๐๐๐	(๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๖,๓๖๐
๔	นางสาวณิชาภัฏ อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาโท	ช.น.	นักวิชาการงานทั่วไป	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	นักวิชาการงานทั่วไป	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๓๒๖,๓๖๐	-	-	-	๓๒๖,๓๖๐
๕	นางสาวณิชาภัฏ อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาโท	ช.น.	นักวิชาการพิเศษ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	นักวิชาการพิเศษ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๓๕๖,๓๖๐	-	-	-	๓๕๖,๓๖๐
๖	นางสาวณิชาภัฏ อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาโท	ช.น.	นักวิชาการพิเศษ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	นักวิชาการพิเศษ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๓๕๖,๓๖๐	-	-	-	๓๕๖,๓๖๐
๗	นางสาวณิชาภัฏ อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาตรี	ช.น.	นักวิชาการบริหารระดับสูง	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	นักวิชาการบริหารระดับสูง	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๓๕๖,๓๖๐	-	-	-	๓๕๖,๓๖๐
๘	นายอรรถวิทย์ ไชยวงษ์	ปริญญาโท	ช.น.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๒๒๖,๓๖๐	-	-	-	๒๒๖,๓๖๐
๙	นายอรรถวิทย์ ไชยวงษ์	ปริญญาตรี	ช.น.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๒๒๖,๓๖๐	-	-	-	๒๒๖,๓๖๐
๑๐	นายสุวิทย์ ตองแสงสิทธิ์	ป.ส.	ช.น.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๖-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ช.น.	๒๒๖,๓๖๐	-	-	-	๒๒๖,๓๖๐
สำนักงานสำนักงานภารกิจ														
๑๑	นายเดชาธร อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการบริหารระดับสูง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการบริหารระดับสูง	-	-	๒๒๖,๓๖๐	-	-	-	๒๒๖,๓๖๐
๑๒	นายธีรวัฒน์ อึ้งอัมพรวิไล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	๑๕๖,๐๐๐	-	-	-	๑๕๖,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดิม		เงินงบประมาณ	
		ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	เงินประจำตัว	เงิน	ตำแหน่ง	เงิน
๑๓	นายบุญชู นันสี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	-	๑๖๓,๕๐๐	-	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
๑๔	นางยุภาพร นันสี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	-	๑๖๓,๕๐๐	-	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
๑๕	นายสุธีร บุรวิจิตร	พนักงานขับรถ	จ.บ.๕	-	พนักงานขับรถ	จ.บ.๕	-	๑๕๕,๓๖๐	-	๑๕๕,๓๖๐	๑๕๕,๓๖๐
๑๖	นายสุรณ ใจดี	พนักงานขับรถ	จ.บ.๕	-	พนักงานขับรถ	จ.บ.๕	-	๑๖๓,๕๐๐	-	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐

พนักงานจ้างทั่วไป

๑๗	นาย...	จ.บ.๖	จ.บ.๖	-	จ.บ.๖	จ.บ.๖	-	๑๐๕,๐๐๐	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๘	นาย...	จ.บ.๖	จ.บ.๖	-	จ.บ.๖	จ.บ.๖	-	๑๐๕,๐๐๐	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐

พนักงานจ้างพิเศษ

๑๙	นาง...	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๒-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๒-๐๐๓	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
๒๐	นาย...	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
๒๑	นาย...	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
๒๒	นาย...	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
๒๓	นาย...	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐

พนักงานจ้างเหมา

๒๔	นาย...	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน นครบาล	จ.บ.บ.๓	๑๓-๓๐๕-๑๐๓-๐๐๓	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐
----	--------	------------------------------	---------	----------------	------------------------------	---------	----------------	---------	---------	---------	---------

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภทบัญชี		ประเภทบัญชี		เงินต้น		เงินต้น		หมายเหตุ
			บัญชี	การบัญชี	บัญชี	การบัญชี	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	เงินต้น	เงินต้น	
กรอบบริหารการเงิน											
กรอบบริหารการเงิน											
๖๑	นายวิมล บุญรอด	ผู้อำนวยการ	0๓-๓๓-๓๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยบริหาร	0๓-๓๓-๓๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยบริหาร	เงิน	๕๐๓,๓๐๐	๕๐๓,๓๐๐	๕๐๓,๓๐๐	๕๕๓,๓๐๐
				กองสวัสดิการสังคม		กองสวัสดิการสังคม		(๓๕,๓๐๐ x ๑๕)	(๓๕,๓๐๐ x ๑๕)		
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)					
๖๒	นางสาว นริศญา	นักวิชาการ	๐๓-๓๓-๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการ	๐๓-๓๓-๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการ	น.ก.	๕๕๓,๓๐๐			๕๕๓,๓๐๐
				(นักวิชาการ)		(นักวิชาการ)	จ.ก.	(ค่าเช่าเงินต้น)			
วงเงินตั้งตามการ											
๖๓	นายวิมล บุญรอด	ผู้อำนวยการ		ผู้ช่วยบริหาร		ผู้ช่วยบริหาร	-	๑๕๓,๓๐๐			๑๕๓,๓๐๐
				กองสวัสดิการสังคม		กองสวัสดิการสังคม		(๑๕,๓๐๐ x ๑๐)			
๖๔	นางสาว นริศญา	นักวิชาการ		นักวิชาการ		นักวิชาการ	-	๑๓๕,๐๐๐			๑๓๕,๐๐๐
				(นักวิชาการ)		(นักวิชาการ)		(๑๓,๕๐๐ x ๑๐)			
วงเงินตั้งตามการ											
๖๕	นางสาว นริศญา	นักวิชาการ		นักวิชาการ		นักวิชาการ	-	๑๐๓,๐๐๐			๑๐๓,๐๐๐
				(นักวิชาการ)		(นักวิชาการ)					



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ ประมวลมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
๓. ให้ยกเลิกการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึงการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และให้ใช้ฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมหมาย ห้วยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ ๓.๕ มีฐานะเป็นกอง และข้อ ๓.๖ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมหมาย หับศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศ หลักเกณฑ์ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความนับมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๑๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
- ๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขาธิการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเลือกตั้ง การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานกิจการขนส่ง งานการพาณิชย์ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานนิติกร งานบริหารงานสาธารณสุข งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๓.๒ กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำ งบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียน คู่มือเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำรอบตลงประจำเดือนและประจำปี

งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งาน
เกี่ยวกับประกันสัญญาทุกประเภท งานบริหารข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการ
คลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา
งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ
ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ
ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม
ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี
งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ
ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือเก็บฐานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทำเป็นควบคุม
การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาใน
ระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย
อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน
งานกิจการนักเรียน งานการศึกษารปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งาน
ห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน
หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี
ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และ
การศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา
งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๕ กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม
และด้านการสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการ
สังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน
งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ
พัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูทพลาท ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัย
พิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูก
ทอดทิ้ง เปร้อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดิบไม่เหมาะสมแก่รับ
งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว
งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง
วิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์งานทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยราชการ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมหมาย หีบศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด