



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โดยที่ ก.จ , ก.ท , ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมหมาย หีบศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการ ใช้อัตราค่าจ้างคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง และใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๘๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เกิดความเหมาะสมต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจหน้าที่มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวมถึงไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙
๑๔. แบบขออนุมัติขณเล็กหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑ - ๖)	๔๐
๑๕. สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการของ อบต. ยางตลาด	๖๒

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๑
๒. สำเนารายงานการประชุม	๗๒
๓. ข้อบัญญัติรายจ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๓	๗๘
๔. แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มาตรา ๓๕ ปี ๒๕๖๓	๘๓
๕. เปรียบเทียบอัตรากำลัง (ขนาดเดียวกัน) กับ อบต. ใกล้เคียง	๘๔
๖. สำเนาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	๘๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการ เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมายที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน 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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง 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 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ลงนามในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ ๑๙ 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. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนให้สามารถรองรับบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการกและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เมืองซากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้ามองการดำเนินงานที่ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปจากกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับกรวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรบุคคลในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสียหายที่อาจเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออกจากยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้าจากสุนัขจรจัดยังพบเห็น
๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้นแรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องกรเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

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

๕. ปัญหาเรื่องवादวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
 ๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
 ๗. ปัญหาเรื่องการความเข้มแข็งของชุมชน
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. ขาดบุคลากรที่สมควรทำงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวปัญหาและสาขาการพัฒนา ดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์
๒. ให้ซ่อมแซม/ลงทุนถูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
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. จัดให้มีการป้องกัน ปกป้องภัยเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
- ๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
- ๕. จัดให้มีระบบการดูแลขยะมูลฝอยและน้ำเสีย
- ๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- ๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
- ๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการบริหาร

- ๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
- ๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามโครงการต่าง ๆ
- ๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
- ๔. โครงการรื้อปรับปรุงแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตลาด
- ๕. การพัฒนาประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ดังนั้นรายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงมาจากการขายผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว

๒. ด้านการประมงและปศุสัตว์

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีน้อยมากเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มนกร้าว ประชาชนในพื้นที่ไม่นิยมทำการประมงหรือการปศุสัตว์ เพื่อการจำหน่ายสร้างรายได้เป็นเพียงการจัดทำเพื่อการบริโภคเท่านั้น ถึงแม้ว่าในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จะมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในพื้นที่ เช่น บึงอรั่มหนองบัว และมีลำน้ำไหลผ่านพื้นที่ถึง ๒ สาย คือลำห้วยเขายอดทางทิศตะวันออก และลำห้วยปลาหลดทางทิศตะวันตกก็ตาม

๓. ด้านการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมการค้า

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีบริษัทต่าง ๆ ได้เริ่มทยอยมาขอจดทะเบียนก่อสร้างในพื้นที่มากขึ้น เนื่องจากในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นพื้นที่ชุมชนกึ่งชุมชนเมือง และชุมชนชนบท ดังนั้นจึงเป็นพื้นที่รับการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในอนาคต ประกอบกับในพื้นที่อยู่ในเส้นทางพัฒนาพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐบาล หอการค้าไทย และกลุ่มจังหวัดกาฬสินธุ์ ภายใต้โครงการ EWEC เชื่อมโยงจากพม่าผ่านกาฬสินธุ์ (อบต.ยางตลาด) ออกจังหวัดมุกดาหาร สู่เมืองตานัง ประเทศเวียดนาม ทำให้คาดการณ์ได้ว่าเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการค้าจะคึกคักขึ้น ประชาชนในพื้นที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔. ด้านบริการและการท่องเที่ยว

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีเอกชนได้เข้ามาสร้างโรงแรมที่พักในพื้นที่เพื่อบริการคนเดินทางได้แวะพักผ่อน จำนวน ๓ แห่ง จึงถือว่าภาคและเพียงพอเมื่อเทียบกับตำบลในระดับเดียวกันหรือใหญ่กว่า ประกอบกับในพื้นที่บึงอ่วมเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเพื่อยกระดับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัด เห็นได้จากจังหวัดกาฬสินธุ์ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินการสร้างสนามกอล์ฟในพื้นที่ขนาด ๑๘ หลุม ซึ่งเป็นสนามกอล์ฟที่ได้มาตรฐานสากล และการจัดสรรงบประมาณมาเพื่อสร้างศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน (OTOP) ในพื้นที่สาธารณะตอนปอดแดง ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นแหล่งกระจายสินค้าชุมชน เพิ่มรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี และคาดว่าจะสามารถรองรับนักท่องเที่ยวและนักท่องเที่ยวที่จะผ่านเข้าจังหวัดกาฬสินธุ์ได้อย่างดี

๑.๒ ด้านสังคม

๑. ด้านบริการพื้นฐาน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความพร้อมทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศาสนา สาธารณสุข และด้านคุณภาพชีวิตเนื่องจากเป็นพื้นที่กิ่งชุมชนเมืองมีอยู่ติดกับเทศบาลตำบลยางตลาดซึ่งเห็นแก่เขตพื้นที่อำเภอยางตลาด ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ระดับอำเภอคือโรงเรียนยางตลาด วิทยาคาร หรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ หรือโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่คือโรงพยาบาลยางตลาด ดังนั้นด้านบริการพื้นฐานทางสังคมในพื้นที่จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

๒. ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเข้มแข็งทางด้านประเพณีวัฒนธรรมอย่างมาก เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมกันรักษารักษาประเพณีและวัฒนธรรมให้คงอยู่หลังได้เรียนรู้ เห็นได้จากการนำเยาวชนและนักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษา ฮัตครองประเพณีดั้งเดิมของชุมชน เช่น ประเพณีเลี้ยงปู่ตา ของชุมชนทุกชุมชนทุกวันพุธของเดือน หรือการขับร้องสวดภักดิ์ ชกชุมชนบ้านสองสี ที่คนรู้จักทั่วประเทศ อีกทั้งมีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านอายุกว่าร้อยปี ที่ชุมชนลูกหลานเวลาจะเดินทางไปทำงาน หรือทากินต่างถิ่น จะต้องมากราบขอพรทุกครั้ง เพื่อความเป็นสิริมงคล คือ พระพุทธรูปหลวงปู่ใหญ่ วัดชัยเจริญ บ้านสองสี จะเห็นว่าประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนตำบลยางตลาดมีความเข้มแข็งมาก

๑.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงป่าไม้ตามที่สาธารณะของหมู่บ้าน เช่น ดอนปู่ตา ตามคูคลองลำน้ำธรรมชาติ ซึ่งเป็นป่าธรรมชาติและไม่ได้เร็วที่ปลูกขึ้นใหม่ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และความต้องการใช้ประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ตำบล ในรอบปีที่ผ่านมามีเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมปลูกป่าถาวรขึ้นในพื้นที่สาธารณะในหมู่บ้านของตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นผู้หาพันธุ์กล้าไม้มาให้ประชาชนในพื้นที่ปลูก

๑.๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ถือว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงมากปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ในรอบ ๑๐ ปี ที่ผ่านมามีไม่มี สำหรับในเรื่องปัญหายาเสพติดในพื้นที่ถือว่าน้อย

มากหรือแทบไม่มีเลย เนื่องจากชุมชนให้ความร่วมมือในการป้องกันรักษาชุมชนของตนเอง ประกอบกับในชุมชน ตำบลยางตลาด ทุกหมู่บ้านมีตำรวจประจำชุมชน ทุกชุมชน โดยการแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานี ตำรวจภูธรยางตลาด ร่วมรักษาความปลอดภัยในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการในชุมชน จึงทำให้ปัญหาอาชญากรรม ในพื้นที่ไม่มี

๒. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาดเป็นพื้นที่ชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท จึงทำให้มีความ หลากหลายทางด้านของคนในชุมชน โดยสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ด้าน ต่าง ๆ เพื่อมาเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาพื้นที่ได้ดังนี้

๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นประตูสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ คือเป็นจุดเข้าสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ของคนเดินทางได้สองเส้นทาง เส้นทางสายที่ ๑ คือ มาจากจังหวัดขอนแก่น อุดรธานี หนองบัวลำภู เลย รวมทั้งภาคเหนือ ภาคตะวันตก

เส้นทางสายที่ ๒ คือ มาจากจังหวัดมหาสารคาม และนครราชสีมา ชัยภูมิ และภาคกลางของ ประเทศไทย

๒. เส้นทางเชื่อมสู่ประตูอินโดจีนทางจังหวัดมุกดาหาร

๓. อยู่บนเส้นทางการพัฒนาในระดับชาติ และกลุ่มจังหวัด คือ เส้นทางสาย EWEC เชื่อมประเทศพม่า ประเทศไทยผ่านจังหวัดกาฬสินธุ์ (อบต.ยางตลาด) ออกจากจังหวัดมุกดาหาร สู่เมืองดานัง ประเทศเวียดนาม

๔. เป็นชุมชนกึ่งเมือง ติดอำเภอยางตลาด และอยู่ใกล้จังหวัดกาฬสินธุ์เพียง ๑๘ กิโลเมตร รองรับ การขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมได้อย่างดี

๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างดี

๖. มีสาธารณูปโภคพื้นฐานครบทุกหมู่บ้าน

๗. มีความเข้มแข็งทางด้านการเมืองและประชาธิปไตยสูง

๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไข ปัญหา

๒. สภาพการเจริญเติบโตชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล ในการพัฒนาพื้นที่ ทำให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาวในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ยังต้องพึ่งหน่วยงานภาครัฐใน การดำเนินการให้

๔. ประชาชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพน้อย โดยเฉพาะแหล่งเงินทุนเพื่อ การเกษตรไม่ต่อเนื่องและไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕. เนื่องจากเป็นชุมชนกึ่งเมืองมีความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใ้ แรงงานอยู่

๒.๓ โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาจึงเป็นโอกาสให้หน่วยงานภาครัฐกิจต่าง ๆ เริ่มมองหาพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลอย่างตลาด

๒. เป็นพื้นที่ที่การพัฒนาบนเส้นทาง EWEC ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้โอกาสการกระจายผลผลิตด้านต่าง ๆ ในพื้นที่มีมาก

๓. เป็นพื้นที่ที่เป็นรากฐานการเมืองสูง นักการเมืองทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดให้ความสำคัญ เพราะมีประชากรมาก จึงให้การของงบประมาณมาพัฒนาพื้นที่มีโอกาสได้มากเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นๆ

๒.๔ ภัยคุกคาม (Treaks)

๑. การขยายตัวของชุมชน และเริ่มชุมชนกึ่งเมือง มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและประชากรเข้ามาทำงานในพื้นที่ในรูปประชากรแฝง ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแลของผู้นำในหมู่บ้าน จึงอาจเป็นโอกาสให้มีแพร่ระบาดของปัญหาสุขภาพสัตว์ ตลอดจนโอกาสการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้

๒. การเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วของชุมชน ทำให้ประชาชนในชุมชนบางส่วนปรับตัวไม่ทันต่อภาวการณ์ที่เกิดขึ้น

๓. สังคมกึ่งเมือง กึ่งชนบท ทำให้นักเรียนและเยาวชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีเหล่านี้ในทางที่ผิดให้เกิดปัญหาสังคมเกิดขึ้นในสังคม และนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการตั้งครุภักก่อนวัยอันสมควรในวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยสำคัญที่จะพัฒนาชุมชนต่อไปในอนาคต

๔. การอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดแรงงานในการพัฒนาชุมชนเพราะบางชุมชนส่วนใหญ่มีเฉพาะเด็ก คนแก่ อยู่ในชุมชน คนวัยแรงงานจะไปทำงานต่างถิ่น จะกลับมาเมื่อถึงฤดูทำการเกษตร

๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความกล้าแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๖. งบประมาณได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจาก การขยายตัวของชุมชน

๗. ไม่สามารถนำน้ำไปใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาด เพื่อการเกษตรในพื้นที่ได้เพียงพอ เนื่องจากอยู่สูงกว่าระดับคลองชลประทาน

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การสาธารณสุขการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

(๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๒๘ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง แนวทางแก้ไขคือให้ผู้ดำเนินการวิเคราะห์ที่โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในครั้งใหม่วิเคราะห์ให้ละเอียดเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๒ อัตรา ครู ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีส่วนราชการตามโครงสร้างบริหารจำนวน ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม รายละเอียดปรากฏดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี - งานกิจการสภา - งานกฎหมายและคดี - 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 - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย <p>๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <p>งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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 - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย <p>๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <p>งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 กำจัดขยะมูลฝอย - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๕ - 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>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>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 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 และวัฒนธรรม</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 - งานสถานเด็กและเยาวชน <p>๔.๓ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</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 <p>๔.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานศูนย์เยาวชน - งานสถานเด็กและเยาวชน <p>๔.๔ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา 	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</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. กองสวัสดิการสังคม</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 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (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 	

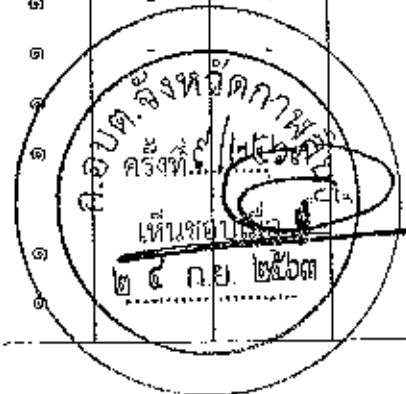
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น ซึ่งจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

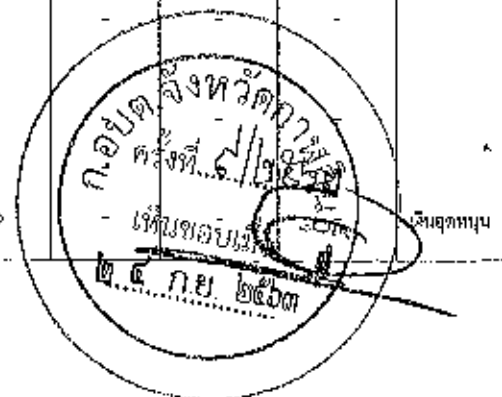
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	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	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผช.นิติกร	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๓	ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๔	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

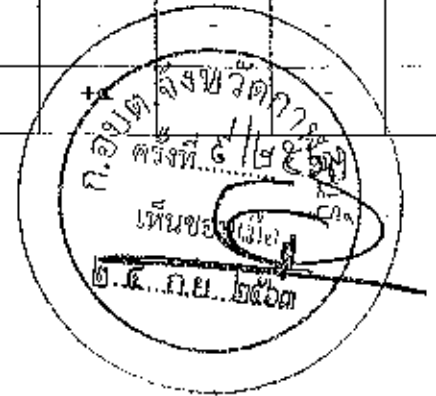
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง								
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (นัก./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา (นท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	



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

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษาฯ สว. แลจ. วัฒนธรรม (ต่อ)								
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙	ผช. จพง. ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเงิน
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๔	ผช. จพง. สุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ผช. จพง. พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๒	๖๔	๖๔	๖๔				



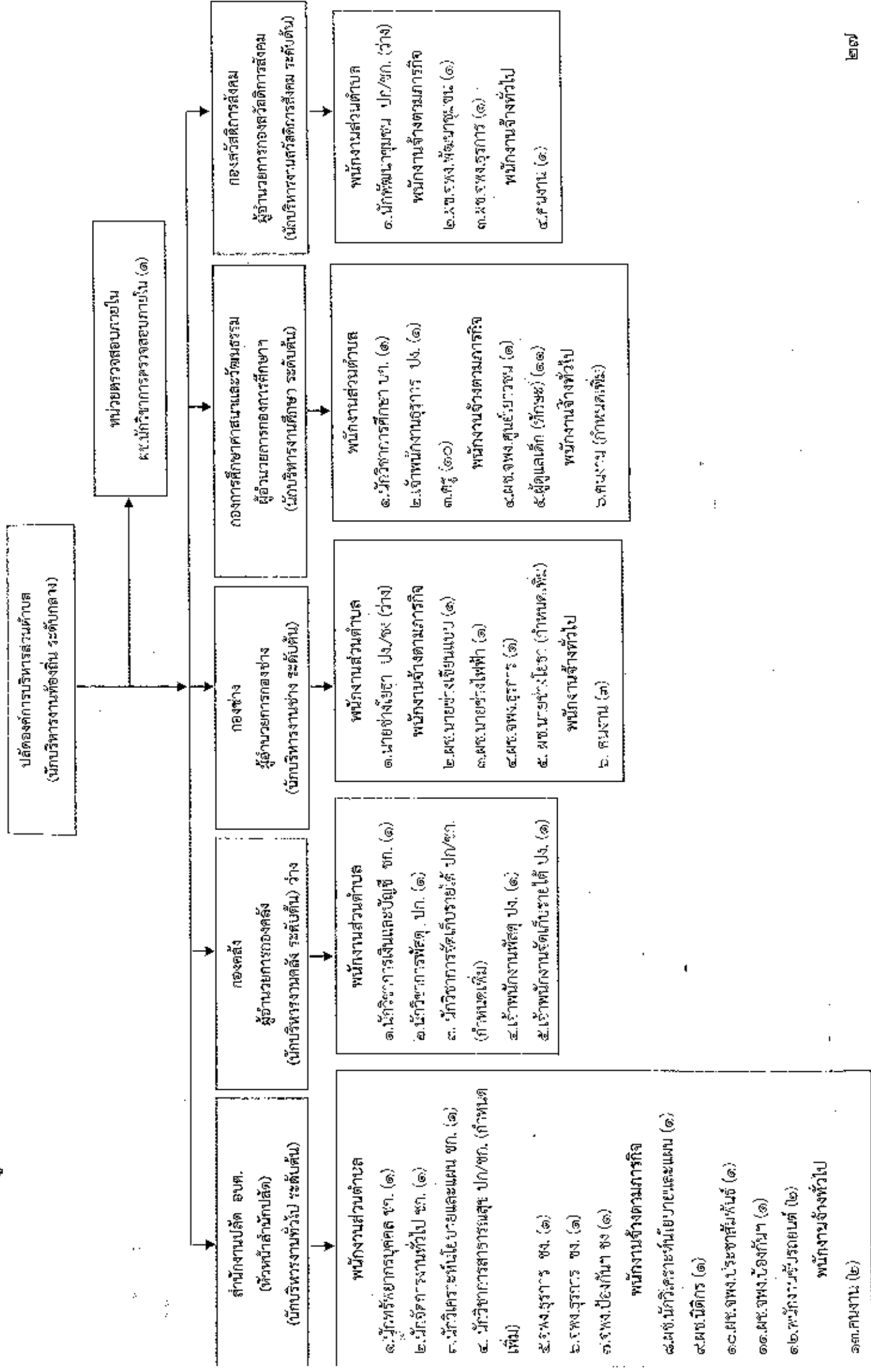
๓๔. ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินต้นของเงินกู้

ที่	จำนวน ที่วาง	จำนวน ที่วาง	จำนวน ที่วาง	จำนวน ที่วาง	จำนวน ที่วาง	จำนวนเงินต้น		จำนวนเงินต้น		จำนวนเงินต้น		จำนวนเงินต้น รวม	จำนวนเงินต้น รวม	จำนวนเงินต้น รวม	จำนวนเงินต้น รวม	จำนวนเงินต้น รวม	จำนวนเงินต้น รวม	
						จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)	จำนวน (บาท)							
๑๓																		
๑๔																		
๑๖																		
๑๗																		
๑๘																		
๑๙																		
๒๐																		
๒๑																		
๒๒																		
๒๓																		
๒๔																		
๒๕																		
๒๖																		
๒๗																		
๒๘																		
๒๙																		
๓๐																		
๓๑																		
๓๒																		
๓๓																		
๓๔																		
๓๕																		
๓๖																		
๓๗																		
๓๘																		
๓๙																		
๔๐																		
๔๑																		
๔๒																		
๔๓																		
๔๔																		
๔๕																		
๔๖																		
๔๗																		
๔๘																		
๔๙																		
๕๐																		
๕๑																		
๕๒																		
๕๓																		
๕๔																		
๕๕																		
๕๖																		
๕๗																		
๕๘																		
๕๙																		
๖๐																		
๖๑																		
๖๒																		
๖๓																		
๖๔																		
๖๕																		
๖๖																		
๖๗																		
๖๘																		
๖๙																		
๗๐																		
๗๑																		
๗๒																		
๗๓																		
๗๔																		
๗๕																		
๗๖																		
๗๗																		
๗๘																		
๗๙																		
๘๐																		
๘๑																		
๘๒																		
๘๓																		
๘๔																		
๘๕																		
๘๖																		
๘๗																		
๘๘																		
๘๙																		
๙๐																		
๙๑																		
๙๒																		
๙๓																		
๙๔																		
๙๕																		
๙๖																		
๙๗																		
๙๘																		
๙๙																		
๑๐๐																		

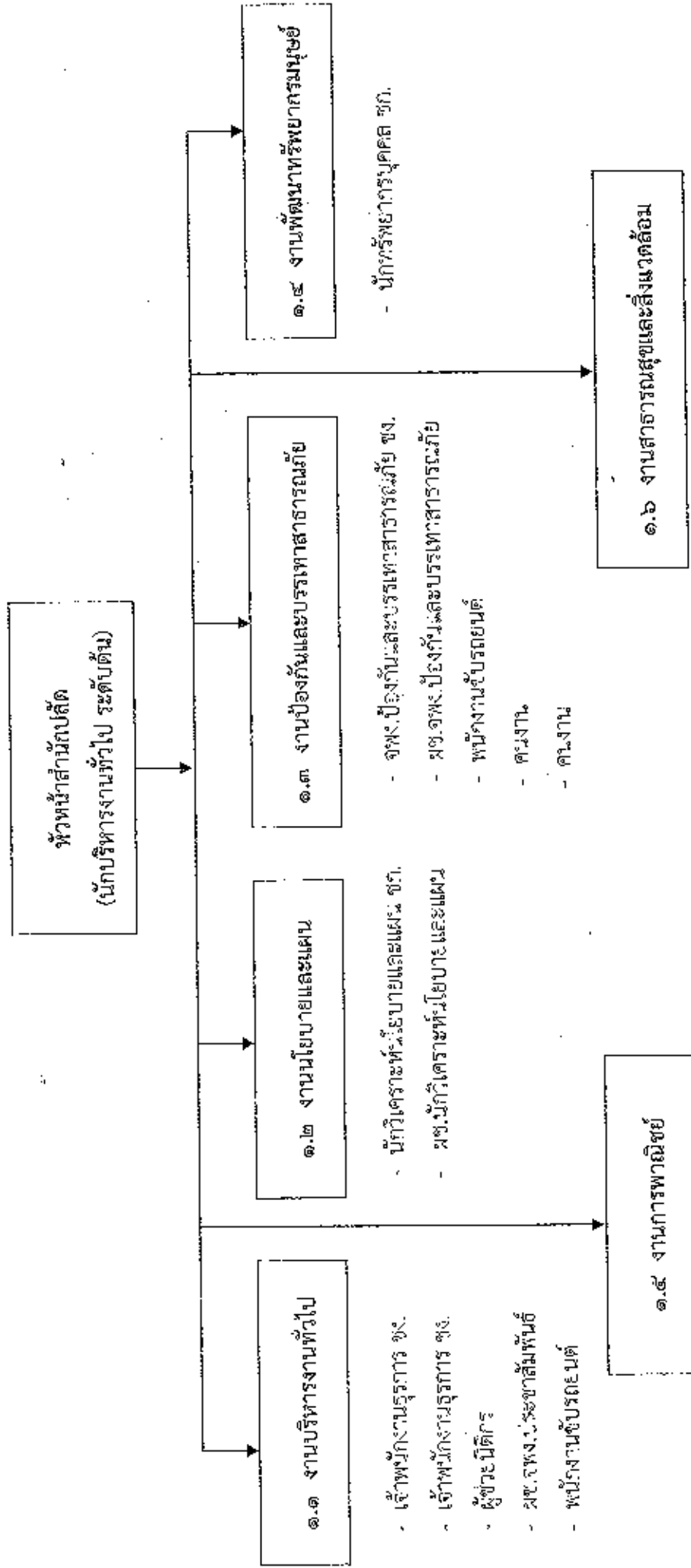
๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

นายสมชาย ใจดี นายสมชาย ใจดี นายสมชาย ใจดี

๑๐. แผนผังโครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำแพงเพชร



โครงสร้างสำนักงานปลัด

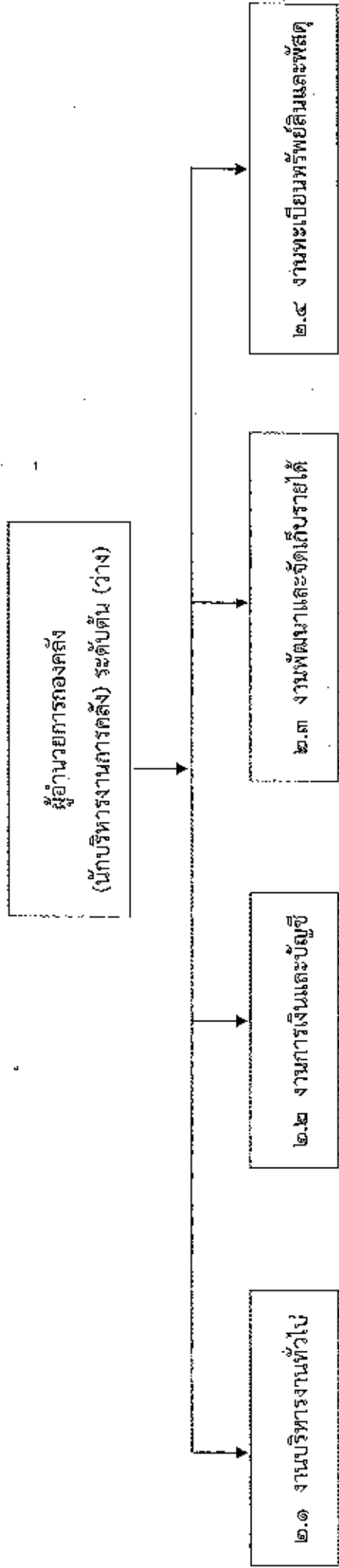


- นักจัดการงานทั่ว้ง. ชก.

- นักวิชาการสาธารณสุข (ป่ง./ชก.) กำหนดเพิ่ม

ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น คัม	วิชาการ ปฏิบัติกร	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่ว้ง ชำนาญาง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๓		๓	๒	๒	๑๕

โครงสร้างองค์กร



๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- นักบริหารงานกลางระดับต้น

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๖ก./ชก.) กำหนดเพิ่ม

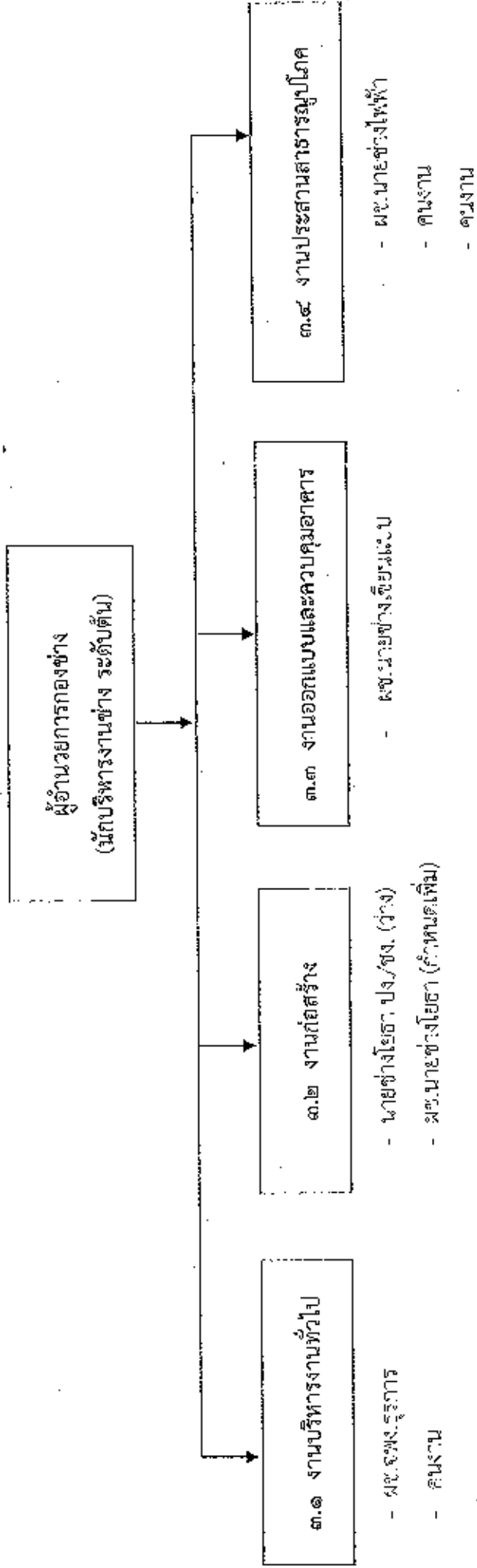
- นักวิชาการพัสดุ ปก.

- เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ ปง.

- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปง.

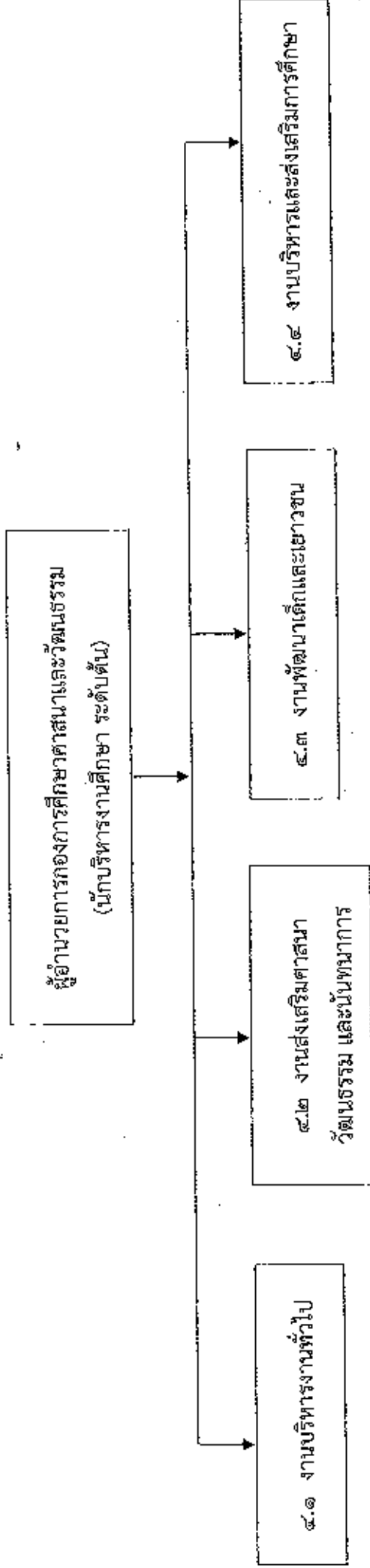
ประเภท ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ไม่มีบัตร	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	-	๑	๑	๒	-	-	-	๔

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท: ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	๓	๓	๗

โครงสร้างกองการศึกษาศึกษาและวัฒนธรรม



- เจ้าพนักงานธุรการ ปง.

- นักวิชาการศึกษา นก.
- คนงาน (กำหนดเพิ่ม)

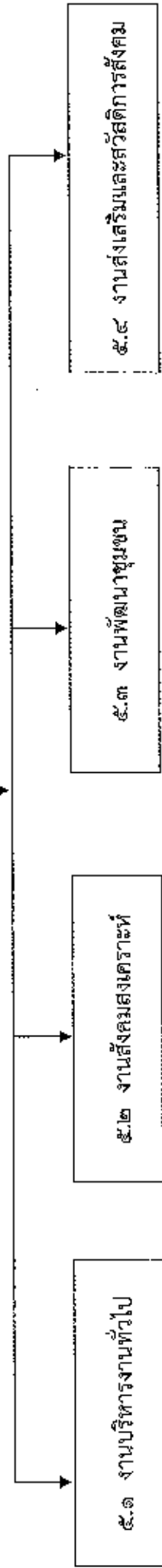
- ผ.จ.พ.ง.สูง.ย.ยว.ร.ร.ม.

- ครู
- ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)

ประเภท ระดับ	ผู้อำนวยการ กอง ต้น	ครู	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑๐	๑	๑	๑๑	-	๒๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)



- ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ

- นักพัฒนาชุมชน ป.ค./ชก. (ว่าง)

- ผอ.ฯพณ.พัฒนาชุมชน

- คนงาน (ว่าง)

ประเภท ระดับ	ตำแหน่ง ต้อง ตั้ง	วิงการ ข้าราชการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๒	-	๓

ที่	ชื่อ - สกุล	หมวดหมู่ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเบื้องต้น		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน	ค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑	นายณัฐ ภูคณา	ปริญญาโท การศึกษาศาสตร์	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิชากร ตรวจสอนภาคเรียน	กสจก	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ผู้ช่วยนักวิชากร ตรวจสอนภาคเรียน	กศจ	๕๕๕,๗๖๐ (๕๖,๕๖๐ x ๑๑)	๕๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ x ๑๑)	๕๕๕,๗๖๐ (๕,๐๐๐ x ๑๑)	๕๕๕,๗๖๐	
หน่วยตรวจสอบรวม													
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒	บ.ส.ณัฐชนันต์ สุพรรณิรินทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชากร ตรวจสอนภาคเรียน	-	-	ผู้ช่วยนักวิชากร ตรวจสอนภาคเรียน	-	๑๑๕,๗๖๐ (๑๕,๗๖๐ x ๑๑)	-	-	๑๑๕,๗๖๐	
สำนักงานเขตพื้นที่													
๓	นางสุวิมล ใจแก้ว	ปริญญาโท	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานจัด เก็บเงินค่าจ้าง	คณ	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานจัด เก็บเงินค่าจ้าง	คณ	๓๕๕,๗๖๐ (๓๕,๕๖๐ x ๑๑)	๕๕,๐๐๐ (๕,๕๐๐ x ๑๑)	-	๓๕๕,๗๖๐	
๔	นางนิตยา ภูมิล	ปริญญาโท	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการทั่วไป	กค	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการทั่วไป	กค	๑๑๕,๗๖๐ (๑๖,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	๑๑๕,๗๖๐	
๕	นางจตุภา ภูมิล	ปริญญาโท	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชากรพิเศษ	กค	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชากรพิเศษ	กค	๓๕๕,๗๖๐ (๓๕,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	๓๕๕,๗๖๐	
๖	นางเสาวนีย์ ใจแก้ว	ปริญญาโท	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชากรชำนาญ พิเศษ	กค	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชากรชำนาญ พิเศษ	กค	๒๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	๒๕๕,๗๖๐	
๗	นาง	ปริญญาตรี	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปจ	๓๕๕,๗๖๐ (๓๕,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	ทำนุปรสิณ	
๘	นางสาวกัญญา วัฒนศิริ	ปริญญาตรี	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กค	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กค	๕๕๕,๗๖๐ (๕๕,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	๕๕๕,๗๖๐	
๙	นายสุวิมล ใจแก้ว	ปริญญาตรี	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กค	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กค	๒๕๕,๗๖๐ (๒๕,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	๒๕๕,๗๖๐	
๑๐	นายสุวิมล ใจแก้ว	ปวศ	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กค	๐๓-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กค	๒๐๕,๗๖๐ (๒๐,๕๖๐ x ๑๑)	-	-	๒๐๕,๗๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๑	นายเดชาธรรม ภูคณา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชากร สอน	-	-	ผู้ช่วยนักวิชากร สอน	-	๒๕๕,๗๖๐ (๒๕,๗๖๐ x ๑๑)	-	-	๒๕๕,๗๖๐	
๑๒	นายวิมล ใจแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชากร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชากร	-	๑๑๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๑)	-	-	๑๑๕,๐๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินต้น		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินพิเศษอื่นๆ			
สำนักงานสื่อ (สื่อ)													
๑๙	นางวิญญา พันธุ์	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๗,๕๐๐ (๑๗,๓๕๐ X ๙)	-	-	-	๙๕๖,๕๐๐	
๑๔	นางยุภากร หัตถ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๖,๐๕๐ (๑๕,๑๓๐ X ๙)	-	-	-	๓๕๐,๐๕๐	
๑๕	นายสุวิทย์ บุตรจิตฺต	ม.๕	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๑๔๕,๗๖๐ (๑๖,๐๑๐ X ๙)	-	-	-	๓๕๕,๗๖๐	
๑๖	นายอรุณ ไฉนแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	พนักงานขับรถ	-	๑๕๓,๗๖๐ (๑๖,๖๒๐ X ๙)	-	-	-	๓๕๕,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	คนงาน	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๓๐๕,๐๐๐	
๑๔	คนงาน	ป.๕	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
กองคลัง													
๑๙	-/-/-	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง	ค.บ	ผู้อำนวยการคลัง	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๓๖๗,๖๐๐ (๓๖,๗๖๐ X ๙)	๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๔)	-	-	๕๑๗,๖๐๐	
๒๐	นางสาวนงนุช พงษ์	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	จ.ก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๒๕๕,๖๐๐ (๒๖,๕๕๐ X ๙)	-	-	-	๒๕๕,๖๐๐	
๒๑	นายสุรชัย วิจิตร	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	นักวิชาการพัสดุ	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๒๓๓,๖๐๐ (๒๓,๖๐๐ X ๙)	-	-	-	๕๐๓,๕๐๐	
๒๒	-/-/-	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	ป.ก. / จ.ก.	นักวิชาการส่งเสริมการขาย	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๓๕๕,๗๕๐ (๓๕,๗๗๕ X ๙)	-	-	-	๓๕๕,๗๕๐	
๒๓	นายสุวิชาติ นาคะ	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๒๒๕,๕๕๐ (๒๒,๕๕๕ X ๙)	-	-	-	๒๒๕,๕๕๐	
๒๔	นางสาวนงนุช ศิริสุชา	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	นักพนักงานส่งเสริมการขาย	ป.ก.	นักพนักงานส่งเสริมการขาย	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๒๑๕,๖๒๐ (๒๑,๕๖๒ X ๙)	-	-	-	๒๑๕,๖๒๐	
กองช่าง													
๒๕	นายสมภรณ์ ภูตงษ์	ปริญญาโท	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารช่าง)	ค.บ	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารช่าง)	๐๓๓-๐๕-๕๐๑๖๐-๐๐๑	๕๒๐,๗๖๐ (๕๒,๐๗๖ X ๙)	๕๐,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๔)	-	-	๕๗๐,๗๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินต้น	เงินประจำ ส่วนหนึ่ง	เงินประจำ ส่วนหนึ่ง (เงินเต็มอัตรา)	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง					
กองช่าง (กช.)											
๑๖	ว่าง	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๘-๖๒๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./	๐๓๓-๐๘-๖๒๐-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./	๓๕๕,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	ว่างเต็ม
๑๗	ว่าง	ปวส.	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๑๑	ช่างช่างโยธา	พ.ก.	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๑๑	ช่างช่างโยธา	พ.ก.	๒๓๗,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	ว่างเต็ม
พนักงานช่างเทคนิค											
๑๘	นางสิริพร ไชยภา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๕,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	๑๖๕,๕๐๐
๑๙	นางศศิวิไล์ อุดม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๒๒,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	๓๕๖,๕๐๐
๒๐	นางรัชฎาต์ จันทรมงคล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๗,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	๓๗๕,๐๐๐
๒๑	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๗,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	กำหนดใหม่
พนักงานช่างทั่วไป											
๒๒	นางสาววรรณนิศา คุ้มศรี	ปวส.	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	๑๐๕,๐๐๐
๒๓	นายสิริพงษ์ วัชสี	ปริญญาตรี	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	๑๐๕,๐๐๐
๒๔	นายชายภูมิ ภูกิจังคิณ	ป.บ	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	๑๐๕,๐๐๐
คณะกรรมการศึกษาและประเมิน											
๓๕	นางสุริยา พิณโพธิ์ศรี	ปริญญาโท	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๗-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างก่อสร้างศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	จ.ก.	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๗-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างก่อสร้างศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	จ.ก.	๓๕๕,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	๕๓๐๐๐	๔๐๘,๕๐๐
๓๖	นางนันทวิบูลย์ มงคลชัย	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๗-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๗-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๒๒,๕๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	๒๒๒,๕๐๐
๓๗	นางสาวโสภา ภูวิเศษย์	ปวส.	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๗-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๗-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๕๖,๐๐๐ (๕๕๕,๕๐๐ x ๖๒)	-	๑๕๖,๐๐๐
๓๘	นางสุพัตรา ภูสงจักร	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๖-๖๔๕	จ.ก.	ค.ศ.๑	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๖-๖๔๕	ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	-	-	เงินเต็มอัตรา
๓๙	นางสุภาวดี มงคลชัย	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๖-๖๔๖	จ.ก.	ค.ศ.๑	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๖-๖๔๖	ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	-	-	เงินเต็มอัตรา
๔๐	นางนางเดือน ปติสิริ	ปริญญาตรี	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๖-๖๔๗	จ.ก.	ค.ศ.๑	๐๓๓-๐๘-๖๒๐๐๖-๖๔๗	ค.ศ.๑	ค.ศ.๑	-	-	เงินเต็มอัตรา

ที่	ชื่อ - สกุล	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		(เงินประจำตำแหน่ง)	เงินประจำตำแหน่ง		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ตล)														
๔๑	นางสาวพิพชร ธรรมศักดิ์	ปริญญาตรี	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๘	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๘	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๘	ครู	๓๓	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางสาวณัฐพร งามศรี	ปริญญาโท	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๙	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๙	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๙	ครู	๓๓	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางวิมลนาถ ภูสิงห์	ปริญญาโท	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	๓๓	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางวราภรณ์ ประทุมวัน	ปริญญาตรี	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๑	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๑	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๑	ครู	๓๓	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางวราภรณ์ ภูศรีสิงห์	ปริญญาตรี	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๒	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๒	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๒	ครู	๓๓	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางสาวชานนดี ชำนาญกุล	ปริญญาโท	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๓	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๓	ครู	๓๓	๐๓-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๓	ครู	๓๓	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๗	นางสาวกมลวิภา คุงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์ควบคุม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ศูนย์ควบคุม	-	-	-	๑๖๒,๒๒๐ (๓๓,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๖,๓๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมหาโพธิ์														
๔๘	นางสาวกัญจน์ภัทน์ ภูพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นายภูทธิชัย นงน่าน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	นายวีรชรินทร์ ผลเรือง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองน้อย														
๕๑	นางสาวมาลี หิมาพร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	นางสาวณัฐวิมล พงษ์ทิพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอี														
๕๓	นางสาวอรุณี สีเสมอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างพุทธอุทยาน														
๕๔	นางจันทิรา ภูบ้านเย็น	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๕	นางปราณี คุมครอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นายประยูร คุ้มวง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชุมพวง														
๕๗	นางนงนิตย์ คุ้มทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘	นางวิมลนภา ภูมนตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๙	-	-	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	พนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงิน
กองสวัสดิการสังคม											
๒๑	นายพิภกร บุญราชศรี	ปริญญาโท	๐๘-๓๓-๑๓-๕๐๕-๐๐๑	ผู้ชำนาญการ กองสวัสดิการสังคม (ไม่บริหารงานสวัสดิการสังคม)	วัน	๐๘-๓๓-๑๓-๕๐๕-๐๐๑	ผู้ชำนาญการ กองสวัสดิการสังคม (ไม่บริหารงานสวัสดิการสังคม)	ชำนาญ	๕๐,๙๒๐๐ (๓๘,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๕๕๑,๖๒๐
๒๒	นางสาว - พ่าง	ปริญญาตรี	๐๘-๓๓-๑๓-๓๘๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปว. / ขก.	๐๘-๓๓-๑๓-๓๘๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๓๕,๕๒๐๐ (ค่ากลางเงิน, ๖.๖๖)	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๓	นางสาว นงนุช วิไลจิตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๓๐)	-	๓๕๑,๘๐๐
๒๔	นางสาวศุภาพิชชา งามไฉ่รักษา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสังคม ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสังคม ชุมชน	-	๓๘,๖๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๒๘)	-	๓๗๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	นางสาว - พ่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐	-	ว่างเต็ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเข็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยางตลาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

แบบขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ ว่าง) (๗)	ของ ส่วน ราชการ นี้ (ที่มี/ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๑)		
๑.	สำนักงานปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข ๐๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทางด้าน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากไม่มี บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการจัดการงานด้าน สาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม การควบคุมป้องกันโรคและภัย สุขภาพ โดยเฉพาะงานด้านกองทุนส่งเสริม สุขภาพตำบล ซึ่งมีกรจัดทำโครงการด้วย สาธารณสุขตลอดทั้งปีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	๑๘/๑	๑	๑	-/-	-/-	ไม่มีในแผน / กำหนดเพิ่ม	

(ลงชื่อ)

(นายสมิธ ฤกษ์มณี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

(ลงชื่อ)

(นายสมหมาย ทัพศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๖)	ส่วนราชการ/ งาน (๑)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผน อัตราเก่าถึง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ ว่าง) (๗)	ของ ส่วน ราชการ นี้ (ที่มี/ที่ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มีที่ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๑)		
๑	กองคลัง งานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้	มีวิธีการจัดเก็บรายได้ ๐๓-๓๐-๔-๓๖๐๓๐-๐๐๑	๑	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง และเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการจัดการงานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ขององค์กร โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และ รายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดตามเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การดำเนินการคดี ผู้ค้างชำระภาษี ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงิน เป็นต้น	๑ ๑ (๑๘)	๑ ๑ (๑๗)	๑ ๑ (๑๖)	-/-	-/-	ไม่มีแผน/ กำหนดเพิ่ม	

(ลงชื่อ)

(นายสมชัย ภูษนท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

(ลงชื่อ)

(นายสมหมาย ทัยศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งที่อยู่ ไปแผน อัตราจ้าง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ ว่าง) (๗)	ของ ส่วน ราชการ นี้ (ที่มี/ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๑)		
๓	คลังช่าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	วิศวกรโยธา ๐๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	๑	ยุบเลิกเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี อีกทั้งมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานด้าน ออกแบบและควบคุมอาคารแทนได้ และ เพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒	๑๘/๑	๑	๑	-/-	-/-	อยู่ในแผน/ ขอยุบเลิก ปี ๒๕๖๔	

(ลงชื่อ)

(นายสมชัย ภูคกงั่ว)

(ลงชื่อ)

(นายสมทพมาย ทัพบศิริ)

ผู้ตัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติขยับเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและความจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งที่อยู่ ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ ว่าง) (๗)	ของ ส่วน ราชการ นี้ (ที่มี/ ว่าง) (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ ว่าง) (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป) (๑๑)		
๔	กองช่าง งานก่อสร้าง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้านงาน ก่อสร้าง และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ จัดการงานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร เกี่ยวกับอาคารออกแบบด้านช่างโยธา การคำนวณ แบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้าน ช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้าน ช่างโยธา เนื่องจากปัจจุบันมีบุคลากรไปเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานด้านการก่อสร้างโครงสร้าง พื้นฐาน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	-/-	-/-	ไม่มีแผน/ ขอพิจารณาเพิ่มเติม	

(ลงชื่อ)

(นายสมชัย ภูคังน้ำ)

(ลงชื่อ)

(นายสมหมาย ทับศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๕)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	จำนวน (๕)	เหตุผลและควมจำเป็น (๖)	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งที่อยู่ ใบแนบ อัตราค่าจ้าง ๓ ปีหรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. (๑๓)
					ของ อบต. (ที่มี/ ว่าง (๗)	ของ ส่วน ราชการ นี้ (ที่มี/ ว่าง (๘)	ของงานนี้ (ที่มี/ ว่าง (๙)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป (๑๐)	ของงานนี้ (ประจำ/ ภารกิจ/ ทั่วไป (๑๑)		
๕	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	คนงาน	๑	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ปฏิบัติงานต้องไม่ รงรงงาน เช่น รับผิดชอบ งานประเมินวันสำคัญ ทางศาสนา งานกีฬา จัดสถานที่กิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ กางเต้นท์ จัดตั้งเวที ขนย้าย สิ่งของ ประดับผ้าในงานกิจกรรมต่าง ๆ และ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๔/๑	๑	๑	-/-	-/-	ไม่มีใบแนบ / ขอพิจารณาเพิ่มเติม	

(ลงชื่อ)  (นายสมชัย ภูคองน้ำ)

(ลงชื่อ)  (นายสมหมาย ทับศรี)


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๕)	เหตุผลและความเป็น (๗)	ตำแหน่งมีอยู่ แผนอัตราค่าจ้าง ๓. ปี หรือ ไม่ (๘)	ความ รวม (๑๐)
๑	สำนักงานปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๐๓๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข (บา./ชก.) ๐๓๓-๓-๐๑-๒๖๐๑-๐๑๑	สำนักงานปลัด งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้าน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีองครักษ์ไม่มี บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพในการจัดการงานด้าน สาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม การควบคุมป้องกันโรคและภัย สุขภาพ โดยเฉพาะงานด้านเกษตรประมงเสริม สุขภาพตำบล ซึ่งมีการจัดทำโครงการด้าน สาธารณสุขตลอดทั้งปีครอบคลุมทุกหมู่บ้าน	ไม่อยู่ในแผน อัตราค่าจ้าง	

(ลงชื่อ) 
 (นายสมชัย ภูคกงั่ว)

(ลงชื่อ) 
 (นายสมหมาย ทับศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่ (๒)	ส่วนราชการ/ งาน (๓)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๔)	ชื่ออนุมัติ (๕)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและความเป็น (๘)	ตำแหน่งขอยื่น แผนอัตราจ้าง ๓ ปี หรือ (๙)	ความเห็น ก.อบต.จังหวัด (๑๐)
๑	กองคลัง งานพัฒนา และจัดเก็บ รายได้	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ (ปก./ชก.) ๐๙๙-๐๕-๓๒๐๓๓-๐๐๑	กำหนดเพิ่ม	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ (ปก./ชก.) ๐๓๓-๐๕-๓๒๐๓๓-๐๐๑	กองคลัง งานพัฒนา และจัดเก็บ รายได้	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้านภาษี ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างฉบับใหม่ และเพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในการจัดการงานพัฒนาและ จัดเก็บรายได้ขององค์กร โดยให้ผู้นับปฏิบัติ หน้าที่จัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดตามเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การดำเนินการ ผู้ค้างชำระภาษี ตรวจสอบและประเมินภาษี การเก็บรักษา และนำส่งเงิน เป็นต้น	ไม่อยู่ในแผน อัตราจ้าง	

(ลงชื่อ)

 (นายสมชัย ภูคังน้า)

(ลงชื่อ)

 (นายสมหมาย ทับศรี)


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบลและถูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและควมจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หรือไม่	ความเร่งด่วน
(๒)	กองช่าง	วิศวกรโยธา (ป.๓/ชค.) ๐๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา (ป.๓/ชค.) ๐๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๑๑	(๓)	(๔)	(๕)	ก.อบต. จัังหวัด (๑๐)
๓	กองช่าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	วิศวกรโยธา (ป.๓/ชค.) ๐๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา (ป.๓/ชค.) ๐๓-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๑๑	กองช่าง งานออกแบบ และควบคุม อาคาร	ยืมเลิกเนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๑ ปี อีกทั้งมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้ และเพื่อ ออกแบบและควบคุมอาคารได้ และเพื่อควบคุมอาคารที่ได้จ่ายตำแหน่งการบริหารงานบุคคลตามอัตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒	มีอยู่ในแผนอัตราค่าจ้าง	

(ลงชื่อ)  (นายสมหมาย หับศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

(ลงชื่อ)  (นายสมัย ภูคิงมณี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบลและถูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ชื่ออนุมัติ (๔)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (๖)	ส่วนราชการ (๗)	เหตุผลและความเป็น (๘)	ตำแหน่งมีอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่มี (๙)	ความเห็น า.อบต. จังหวัด (๑๐)
๒	งาน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๕)	กำหนดเพิ่ม	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง งานก่อสร้าง	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้านงาน ก่อสร้าง และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ จัดการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของ องค์กร เกี่ยวกับการออกแบบต่างโยธา การคำนวณแบบต่างโยธา การควบคุม การ ก่อสร้างด้านต่างโยธา การวางโครงการ ก่อสร้างไปจนถึงนายช่างโยธา เนื่องจากปัจจุบัน มีบุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้เกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงาน	ไม่มีอยู่ในแผน อัตรากำลัง	

(ลงชื่อ)

(นายสมชัย ภูคังน้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

(ลงชื่อ)


(นายสมรภมัย ทับศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อผู้มี สิทธิ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความเป็น	ตำแหน่งปัจจุบัน	ความถี่
(๑)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๕	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	คณาน	กำหนดกิจ	คณาน	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม งานส่งเสริม ศาสนา วัฒนธรรม และ นันทนาการ	เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปฏิบัติงานตั้งแต่ใช้ แรงงาน เช่น รับแจ้ง งานประชาสัมพันธ์ ทางศาสนา งานกีฬา จัดสถานที่กิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ ภาษาอังกฤษ ดิจิทัลเวที ชนย้าย สิ่งของ ระดับปฏิบัติงานงานกิจกรรมต่าง ๆ และ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	ไม่อยู่ในแผน อัตราเก่าถึง	ก.ล.บ.ด. จังหวัด (๑๐)

(ลงชื่อ)  (นายสมชัย ภูคังน้ำ)

(ลงชื่อ)  (นายสมหมาย ทับศิริ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑) ส่วนราชการ สำนักงานปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๓-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	ไม่ว่าง	-	๑	
หน่วยตรวจสอบภายใน						
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒		ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานส่วนตำบล						
๓	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๐๓-๓-๐๑๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๐๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ว่าง	๑-๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๘	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๑	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๒	-	ผู้ช่วยนิติกร	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๕	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถส่วนกลาง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถ FMS)	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๗	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘	-	คนงาน	ว่าง	-	๑	ว่างเดิม

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๐๓-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ว่าง	-	๑	ว่างเดิม
๒	๐๓-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๐๓-๓-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	

๒) ส่วนราชการ กองคลัง (ต่อ) มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๔	๐๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	ว่าง	+๑	๑	กำหนดเพิ่ม
๕	๐๓-๓-๐๕-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๐๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๐๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๐๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	ว่าง	-๑	๑	ยุบเลิก
๓	๐๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นาช่างโยธา (ปง./ชง.)	ว่าง	+๑	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	+๑	๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป						
๘	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๐	-	คนงาน	ไม่ว่าง	-	๑	

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๐๓-๓-๐๘-๓๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๐๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๕	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๖	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๗	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๘	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๔๙	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๙	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๐	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	

๕) ส่วนราชการ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ) มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑๖	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๓	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๗	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๒	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๓	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙	๐๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๕๔	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชนแถวชน	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่ชาย)	ไม่ว่าง	-	๑๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๒๒	-	คนงาน	ว่าง	+๑	๑	กำหนดเพิ่ม

๕) ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานส่วนตำบล						
๑	๐๓-๓-๑๓ ๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๐๓-๓-๑๓-๒๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	ว่าง	-	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	-	คนงาน	ว่าง	-	๑	ว่างเดิม

(ลงชื่อ)


(นายสมชัย ภูคกงน้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ผู้กรอกข้อมูล

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

รายจ่ายประจำปี	รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง											หมายเหตุ	
	(๑) งบจูงม	(๒) งบจูงม	(๓) จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็นร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวดเงินเดือน พักงาน ส่วนตำบล(บาท)	(๖) คิดเป็นร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็นร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็นร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น		(๑๒) รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)
๔๕,๓๓๓,๖๘๖	๔๓,๕๖๔,๖๓๓	๔๓,๕๖๔,๖๓๓	๓๒๖,๕๕๑	๑.๖๓	๖,๘๗๖,๗๖๐	๑๕.๘๕	๒๓๑,๖๐๐	๐.๕๓	๔,๘๕๒,๖๑๕	๑๑.๒๕	๘๓๖,๐๓๖	๑๒,๖๘๗,๐๑๐	๒๘.๖๖
๔๕,๓๓๓,๖๘๖	๔๓,๕๖๔,๖๓๓	๔๓,๕๖๔,๖๓๓	๑.๖๓	๑.๖๓	๗,๑๐๘,๕๖๐	๑๖.๓๓	๒๕๔,๘๐๐	๐.๕๖	๓,๐๘๓,๘๖๖	๗.๑๓	๑,๓๘๘,๘๘๕	๑๓,๐๘๓,๐๘๑	๒๗.๖๓

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายสมชัย กุศลน้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง ๐๓๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (บาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่หมดต่อปี (บาท) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	งานอนามัย และสิ่งแวดล้อม	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๒	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๓๖๐	๑๓	๔,๖๘๐	๐.๐๖
๓	งานรักษาความสะอาด	๒,๕๒๐	๑๔	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
๔	งานควบคุมโรค	๕,๔๐๐	๒	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๕	งานบริการสาธารณสุข	๑๔,๖๘๐	๑	๑๔,๖๘๐	๐.๑๖
๖	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๒,๘๘๐	๒๒	๖๓,๓๖๐	๐.๗๓
๗	งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๓๕	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕
รวม				๑๕๗,๖๘๐	๒.๐๒

(ลงชื่อ)

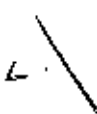
ผู้กรอกข้อมูล

(นายสมัย ภูคองใจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๐๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑

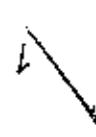
ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	๔,๐๐๐	๑๐	๘๐,๐๐๐	๐.๓๓
๒	งานพัฒนารายได้	๗,๐๐๐	๕	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๓	งานควบคุมกิจการค้าและค่ารับ	๑๗๐	๓๕	๖,๐๕๐	๐.๐๘
๔	งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๓,๐๐๐	๓๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๕
๕	งานแผนที่ภาษี	๒๔๐	๒๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
รวม				๑๑๐	๒.๓๗

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายสมชัย ฤคงน้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตำแหน่ง
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัด กองช่าง

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่หมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อให้ตรง ตามหลักวิชาช่าง ความต้องการของหน่วยงาน และงบประมาณที่ได้รับ	๓๐๐	๓๘๐	๑๔,๐๐๐	๐.๒๑
๒	ตรวจสอบ แก้ไข และกำหนดรายละเอียดของงานให้ตรงกับแบบรูปและรายการเพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๕๖
๓	ถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาก่อสร้าง	๒๕	๒,๕๒๐	๖๗,๐๐๐	๐.๔๓
๔	ควบคุมงานก่อสร้าง งานรับ ประุง และซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับ มอบหมาย พร้อมรายงานความก้าวหน้าของงาน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๕	รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยในงานด้านช่าง	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๕๖
	รวม		๕,๓๔๐	๑๗๑,๐๐๐	๑.๗๔

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายสมชัย ฤกษ์น้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คณบดี กอองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (บาท) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (บาท) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๖)
๑	ปฏิบัติงานที่ใช้แรงงานทั่วไปภาคสนาม ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๒	งานที่ต้องใช้แรงงาน เช่น รับผิดชอบงานประจำวันกีฬา ฯลฯ	๔๘๐	๒๕	๑๒,๕๒๐	๐.๑๔
๓	จัดสถานที่กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ กางพื้นที่ จัดตั้งเวที	๗๒๐	๓๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๔	ช่วยย้ายสิ่งของ ประคับประคองในงานกิจกรรมต่าง ๆ	๓๒๐	๒๕	๑๗,๖๘๐	๐.๒๑
๕	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือสามารถรับมอบหมาย	๑๘๐	๖๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
รวม				๘๖,๖๐๐	๑.๐๗

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายสมชัย ฤกษ์ไฉ่)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

บัญชีแสดงปริมาณข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) สำนักงานปลัด

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติการในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค รักษาเบื้องต้น และติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน อบรมให้ความรู้ ส่งเสริมเผยแพร่ด้านสาธารณสุข การควบคุมโรค การสร้างภูมิคุ้มกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพทั้งระดับต่าง ๆ แก่ประชาชน	๗ โครงการ	๔ โครงการ	๒๑ โครงการ	๒๑ โครงการ
๒	วางแผนการทำงานระยะสั้นขอรับตำเนิมีการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด	๒ โครงการ	๓ โครงการ	๓ โครงการ	๓ โครงการ
๓	รวบรวมข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับภารกิจเกิดโรคและการแพร่กระจาย การเฝ้าระวังและควบคุมการระบาดของโรค	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
๔	กิจกรรมเพื่อความสะอาด การรักษาความสะอาดของชุมชน การแก้ไขขยะของชุมชน การจัดสุขาภิบาลโรงเรียนหรือที่อยู่อาศัย	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ	๑ โครงการ
๕	รวบรวมข้อมูล และประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อร่วมกันดำเนินงานกิจกรรมด้านสาธารณสุข	๒ โครงการ	๒ โครงการ	๓ โครงการ	๓ โครงการ
รวม		๑๔	๑๖	๓๑	


(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล

(นายสมชัย ฤกษ์น้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) กองคลัง

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			รวมเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	งานจัดทำ ๖ ระกาศใหม่ขึ้นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี	๓๐	๔๐	๕๐	
๒	งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณจัดเก็บจากทะเบียนคนผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕)	๒๐	๓๐	๔๐	
๓	งานรับและตรวจสอบรายการทรัพย์สินหรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและ รายได้อื่น ๆ	๕๐	๘๐	๑๕๐	
๔	งานพิจารณาการประเมินและกำหนดค่าภาษี ค่าธรรมเนียมเบื้องต้น	๔๐	๘๐	๑๒๐	
๕	งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี	๓๐	๕๐	๘๐	
๖	งานสงเคราะห์เกี่ยวกับภาษีเงินได้และที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และภาษีป้ายในผลประโยชน์	๕๐	๙๐	๑๓๐	
๗	คุมผู้เสียภาษี (ผ.ท.๕)	๒๐	๘๐	๑๒๐	
๘	งานเก็บรักษาและนำส่งเงินประกัน	๕๐	๙๐	๑๕๐	
๙	งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีอากร	๑๕	๒๐	๒๕	
๑๐	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๐	๒๐	๓๐	
	รวม	๓๕๕	๖๒๐	๙๓๕	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายสมชัย กุศลงัก)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา กองช่าง

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง บำรุงรักษา โครงการก่อสร้างต่าง ๆ เพื่อให้ตรงตามหลักวิชาการช่าง ความต้องการของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ	๕๐	๕๐	๖๐	
๒	ตรวจสอบ ปรึกษาและกำหนดรายละเอียดของงานให้ตรงกับแบบร่างและรายการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	๒๐	๓๐	๔๐	
๓	จัดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง เพื่อประมาณราคาตัวก่อสร้าง	๔๐	๕๐	๖๐	
๔	ควบคุมงานก่อสร้าง งานปรับปรุง และซ่อมแซม หรือตรวจการจ้างตามที่ได้รับมอบหมาย หรือมีรายงาน ความก้าวหน้าของงาน เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนัด	๓๐	๔๐	๕๐	
๕	รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยในงานต่าง ๆ	๓๐	๔๐	๕๐	
	รวม	๑๖๐	๒๒๐	๒๘๐	

(ลงชื่อ

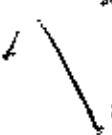
ผู้กรอกข้อมูล

(นายสมัย ฤกษ์น้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนางตลาด

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง คนงาน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติงานภาคสนาม	๔๐	๔๕	๕๐	
๒	งานที่ต้องใช้แรงงาน เช่น วันเด็ก งานประเพณีวันสำคัญทางศาสนา งานกีฬา ฯลฯ	๑๕	๒๐	๒๕	
๓	จัดสถานที่กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ทางเดินรถ ติดตั้งเวที	๒๐	๒๕	๓๐	
๔	ขนย้ายสิ่งของ ประดับผ้าในงานกิจกรรมต่าง ๆ	๒๐	๒๐	๒๒	
๕	งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	๔๐	๕๐	๖๐	
	รวม	๑๓๕	๑๖๐	๑๘๖	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายสมเ็จ อุดงค์น้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ปริมาณงานหน่วยตรวจสอบภายใน

ร.น.	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ	
๑	งานตรวจสอบภายใน					
	- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ	๔	๑๐,๘๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
	- งานตรวจสอบเอกสารการเงิน การบัญชี การพัสดุ	๒	๒๑,๖๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒	
	- งานตรวจสอบทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๕	๒,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๑.๑๒	
	- งานกำหนดหลักเกณฑ์แนวทางการตรวจสอบภายใน	๔	๑,๐๘๐	๔,๓๒๐	๐.๐๕	
	รวม	๑๕	๓๖,๐๐๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๑	
	รวมอัตรากำลังหน่วยตรวจสอบภายในทั้งสิ้น					๑.๒๑

ปริมาณงานสำนักงานปลัด

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการและงานสารบรรณ	๔,๒๐๐	๑๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑
	- งานกิจการสภา	๘	๑,๔๔๐	๑๑,๕๒๐	๐.๑๕
	- งานกฎหมายและคดี	๑๐	๑,๑๓๐	๑๑,๓๐๐	๐.๑๒
	- งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี	๔	๒,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
	- งานยานพาหนะและขนส่ง	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๒๒
	รวม	๔,๒๓๒	๕,๒๘๐	๗๖,๗๐๐	๑.๑๑
๒	งานนโยบายและแผน				
	- งานวางแผนสถิติและวิชาการ	๔	๒,๕๒๐	๑๐,๐๘๐	๐.๑๒
	- งานติดตามและประเมินผล	๖	๕,๕๐๐	๓๒,๕๐๐	๐.๓๙
	- งานการงบประมาณ	๑๒	๑๐,๘๐๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๗
	รวม	๒๒	๑๘,๘๒๐	๑๗๒,๑๘๐	๒.๐๘
๓	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	- งานรักษาความสงบภายใน	๑๐	๑,๑๓๐	๑๑,๓๐๐	๐.๑๕
	- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๐.๔๓
	รวม	๒๕	๓,๖๕๐	๔๘,๙๘๐	๐.๕๗

ปริมาณงานสำนักงานปลัด (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๔	งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์				
	- งานการเจ้าหน้าที่	๒๐	๗๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	- งานส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕	๒,๕๒๐	๓๗,๘๐๐	๐.๔๖
	รวม	๓๕	๓,๒๔๐	๕๒,๒๐๐	๐.๖๓
๕	งานการพาณิชย์				
	- งานทะเบียนพาณิชย์	๑๐	๑,๑๓๐	๑๑,๓๐๐	๐.๑๔
	- งานพัฒนาพื้นที่และส่งเสริมรายได้	๒	๗๒๐	๑,๔๔๐	๐.๐๒
	รวม	๑๒	๑,๘๕๐	๑๒,๗๔๐	๐.๑๖
๖	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
	- งานรักษาความสะอาด กำจัดขยะมูลฝอย	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานสวนสาธารณะ	๑๓	๗๒๐	๙,๓๖๐	๐.๑๑
	- งานควบคุมโรค	๑๕	๒,๕๒๐	๓๕,๒๘๐	๐.๔๓
	- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๒	๒,๘๘๐	๖๓,๓๖๐	๐.๗๗
	รวม	๖๑	๗,๕๖๐	๑๒๕,๒๘๐	๑.๕๒
	รวมอัตรากำลังของสำนักงานปลัดทั้งสิ้น				๒.๐๗

ปริมาณงานกองคลัง

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ	๒,๖๔๐	๓๔	๘๙,๗๖๐	๑.๑๘
	- งานเบิกจ่ายงบประมาณ	๑,๘๘๖	๕๖	๑๐๖,๗๕๖	๑.๐๕
	รวม	๔,๕๒๖	๘๐	๑๙๖,๕๑๖	๒.๒๓
๒	งานการเงินและบัญชี				
	- งานการเงิน	๑,๗๐๑	๖๐	๑๐๒,๐๖๐	๑.๒๓
	- งานบัญชี	๒,๖๔๐	๓๔	๘๙,๗๖๐	๑.๐๘
	รวม	๔,๓๔๑	๙๔	๑๙๑,๘๒๐	๒.๓๑

ปริมาณงานกองคลัง (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๓	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
	- งานพัฒนามณฑลภาษี	๓,๐๐๐	๓๐	๙๐,๐๐๐	๑.๐๙
	- งานจัดเก็บรายได้	๕,๐๐๐	๒๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
	รวม	๗,๐๐๐	๕๐	๑๗๐,๐๐๐	๒.๐๖
๔	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ				
	- งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒๕๐	๑๘๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๒
	- งานพัสดุ	๘๖๐	๒๕๐	๒๑๕,๐๐๐	๒.๕๐
	รวม	๑,๑๑๐	๔๓๐	๒๖๐,๐๐๐	๓.๐๒
	รวมอัตรากำลังของกองคลังทั้งสิ้น				๙.๕๒

ปริมาณงานกองช่าง

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ	๕๘๐	๑๕	๗,๒๐๐	๐.๖๙
	- งานเบิกจ่ายงบประมาณ	๑๐๐	๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
	รวม	๕๘๐	๓๗๕	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๒	งานก่อสร้าง				
	- งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม	๒๕	๕,๕๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
	- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน	๖๐	๑,๐๘๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
	รวม	๘๕	๖,๕๘๐	๑๙๙,๘๐๐	๒.๔๑
๓	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒๕	๒,๕๒๐	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖
	- งานผังเมืองและชุมชน	๓๕	๒,๕๒๐	๘๗,๘๐๐	๐.๙๖
	รวม	๖๐	๕,๐๔๐	๑๕๐,๘๐๐	๑.๒๒

ปริมาณงานกองช่าง (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๕	งานประสานสาธารณูปโภค				
	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑๐๐	๓๖๐	๓๖,๐๐๐	๐.๕๓
	- งานกิจการประปา	๑๓๐	๖๐๐	๗๘,๐๐๐	๐.๕๔
	รวม	๒๓๐	๙๖๐	๑๑๔,๐๐๐	๑.๐๗
รวมอัตรากำลังของกองช่างทั้งสิ้น					๕.๕๒

ปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ	๕๙๓	๑๕๐	๗๓,๙๕๐	๐.๘๙
	- งานการเบิกจ่ายงบประมาณ	๕๕๔	๔๕	๒๔,๙๓๐	๐.๓๐
	รวม	๑,๑๔๗	๑๙๕	๙๘,๘๘๐	๑.๑๙
๒	งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ				
	- งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	๘	๕,๔๐๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
	- งานกีฬาและนันทนาการ	๗	๓,๖๐๐	๒๕,๐๐๐	๐.๓๐
	- งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	รวม	๑๗	๑๙,๘๐๐	๘๙,๘๐๐	๑.๐๘
๓	งานพัฒนาเด็กและเยาวชน				
	- งานศูนย์เยาวชน	๒	๓,๖๐๐	๗,๒๐๐	๐.๐๙
	- งานสภาเด็กและเยาวชน	๓	๕,๔๐๐	๑๖,๒๐๐	๐.๒๐
	รวม	๕	๙,๐๐๐	๒๓,๔๐๐	๐.๒๙

ปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)

ร.ด.	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๔	งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา				
	- งานส่งเสริมการศึกษา	๒๖๖	๑๘๐	๔๗,๘๘๐	๐.๕๘
	- งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา	๑๗	๕๑,๐๗๒	๘๖๘,๕๖๔	๑๐.๔๙
	รวม	๒๘๓	๕๑,๒๕๒	๙๑๖,๔๔๔	๑๑.๐๗
	รวมอัตรากำลังของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทั้งสิ้น				๑๓.๖๓

ปริมาณงานกองสวัสดิการสังคม

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๑	งานบริหารงานทั่วไป				
	- งานธุรการ	๔๘๐	๗,๒๐๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	- งานการเบิกจ่ายงบประมาณ	๑,๗๑๒	๑๑	๑๘,๘๓๒	๐.๒๓
	รวม	๒,๑๙๒	๗,๒๑๑	๔๗,๖๓๒	๐.๕๘
๒	งานสังคมสงเคราะห์				
	งานสังคมสงเคราะห์	๑๐	๕,๔๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
	- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๓๕	๑๘๐	๖,๓๐๐	๐.๐๘
	รวม	๔๕	๕,๕๘๐	๖๐,๓๐๐	๐.๗๓
๓	งานพัฒนาชุมชน				
	- งานพัฒนาชุมชน	๑,๘๒๐	๓๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๖
	- งานจัดระเบียบชุมชน	๑๒	๑,๔๔๐	๑๗,๒๘๐	๐.๒๑
	- งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม	๑๘	๑,๐๘๐	๑๙,๔๔๐	๐.๒๓
	- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๑๐	๑๘๐	๑,๘๐๐	๐.๒๒
	รวม	๑,๘๖๐	๒,๗๓๐	๘๒,๕๒๐	๑.๓๒

ปริมาณงานกองสวัสดิการสังคม (ต่อ)

ที่	งาน	ปริมาณงาน ทั้งปี (เรื่อง)	ระยะเวลา/ เรื่อง (นาที)	ระยะเวลา ทั้งปี (นาที)	อัตรา กำลังที่ ต้องการ
๕	งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม				
	- งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้มา ขอรับคำปรึกษา	๒๕	๖๐	๑,๕๐๐	๐.๐๒
	- งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม	๒	๑๐,๘๐๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
	- งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน	๕	๕,๕๐๐	๒๗,๐๐๐	๐.๓๓
	รวม	๓๒	๑๖,๒๖๐	๕๐,๑๐๐	๐.๖๑
	รวมอัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคมทั้งสิ้น				๓.๒๔

ข้อมูลอัตรากำลังปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
๓. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังจำนวน ๑๕ อัตรา <ol style="list-style-type: none"> ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๙. ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา ๑๓. คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา 	
๔. กองคลัง มีอัตรากำลังจำนวน ๕ อัตรา <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา ๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา 	
๕. กองช่าง มีอัตรากำลังจำนวน ๘ อัตรา <ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ/คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ๖. คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา 	

๖. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังจำนวน ๒๕ อัตรา

- | | |
|---|----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ครู | จำนวน ๑๐ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ/ทักษะ) | จำนวน ๑๑ อัตรา |

๗. กองสวัสดิการสังคม อัตรากำลังจำนวน ๕ อัตรา

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ/คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. คณงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |

ภาคผนวก