แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เกิดความเหมาะสมต่อสภาวการณ์ในปัจจุบันและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่โดยรวมสืบไป

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

สารบัญ

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

ภาคผนวก

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

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เช่น

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้ระบุสภาพปัญหาของพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชน รวมทั้งที่วางขายของไม่มี เป็นเหตุให้ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตพืชผลทางการเกษตรไม่ต่อเนื่อง

๓. ด้านสังคม

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

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

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

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

๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้/อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๗. ปัญหาเรื่องการความเข้มแข็งของชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมการเกษตรสร้างมลภาวะ

๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ชุมชนไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ป่าไม้

๖. ด้านการสาธารณสุข

ปัญหาด้านการสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผน/ปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข

๒. บุคคลกร/เครื่องมือไม่มีประสิทธิภาพ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ในชุมชน

๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. หน่วยงานราชการ ท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงาน ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ได้คัดเลือกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกลุ่มปัญหาและสาขาการพัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสพัสต์

๒. ให้ซ่อมแซม/ลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ

๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด

๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๕. ให้ขยายเขตบริการประปา

๖. ให้ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ศูนย์วัฒนธรรมตำบล/ห้องสมุดประชาชน

๗. ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต

๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร/จัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อการเกษตร

๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน

๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน

๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร

๓. จัดให้มีการป้องปราม ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม

๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค

๕. จัดให้มีระบบการดูแลขยะมูลฝอยและน้ำเสีย

๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ

๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตามโครงการต่าง ๆ

๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กำนันผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน

๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

การวิเคราะห์ข้อมูลในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สามารถแยกได้ดังนี้

๑. ด้านเกษตรกรรม

ประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม คือ การทำนาเป็นหลัก เนื่องจากในพื้นที่เป็นเขตที่ให้บริการของเขตชลประทานลำปาว มีลำคลอง ขนาดใหญ่ และขนาดเล็ก ที่ส่งน้ำจากเขื่อนลำปาวมาให้เกษตรกรในพื้นที่ได้ทำการเพาะปลูก ดังนั้น รายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงมาจากการขายผลผลิตทางการเกษตรคือข้าว

๒. ด้านการประมงและปศุสัตว์

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

๓. ด้านการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมการค้า

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

๔. ด้านบริการและการท่องเที่ยว

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเหมาะสมด้านกายภาพอย่างมาก เห็นได้จากในปัจจุบันมีเอกชนได้เข้ามาสร้างโรงแรมที่พักในพื้นที่เพื่อบริการคนเดินทางได้แวะพักผ่อน จำนวน ๓ แห่ง จึงถือว่ามากและเพียงพอเมื่อเทียบกับตำบลในระดับเดียวกันหรือใหญ่กว่า ประกอบกับในพื้นที่บึงอร่ามเป็นพื้นที่เป้าหมายในการพัฒนาเพื่อยกระดับให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวระดับจังหวัด เห็นได้จากจังหวัดกาฬสินธุ์ได้จัดสรรงบประมาณดำเนินการสร้างสนามกอล์ฟในพื้นที่ขนาด ๑๘ หลุม ซึ่งเป็นสนามกอล์ฟที่ได้มาตรฐานสากล และการจัดสรรงบประมาณมาเพื่อสร้างศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน (OTOP) ในพื้นที่สาธารณะดอนปอแดง ซึ่งคาดว่าจะเป็นแหล่งกระจายสินค้าชุมชน เพิ่มรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี และคาดว่าจะสามารถรองรับนักเดินทางและนักท่องเที่ยวที่จะผ่านเข้าจังหวัดกาฬสินธุ์ได้อย่างดี

๑.๒ ด้านสังคม

๑. ด้านบริการพื้นฐาน

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความพร้อมทางสังคมอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ศาสนา สาธารณสุข และด้านคุณภาพชีวิตเนื่องจากเป็นพื้นที่กึ่งชุมชนเมืองมีอยู่ติดกับเทศบาลตำบลยางตลาดซึ่งเป็นเขตพื้นที่อำเภอยางตลาด ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ระดับอำเภอคือโรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร หรือสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานเกษตรอำเภอ หรือโรงพยาบาลของรัฐขนาดใหญ่คือโรงพยาบาลยางตลาด ดังนั้นด้านบริการพื้นฐานทางสังคมในพื้นที่จึงไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

๒. ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีความเข้มแข็งทางด้านประเพณีวัฒนธรรมอย่างมาก เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมกันรักษาสืบสานประเพณีและวัฒนธรรมให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ เห็นได้จากการนำเยาวชนและนักเรียนในพื้นที่เข้าศึกษา ฮีตครองประเพณีดั้งเดิมของชุมชน เช่น ประเพณีเลี้ยงปู่ตา ของชุมชนทุกชุมชนทุกวันพุธของเดือน หรือการขับร้องสรภัญญ์ ของชุมชนบ้านฮ่องฮี ที่คนรู้จักทั่วประเทศ อีกทั้งมีพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านอายุกว่าร้อยปี ที่ชุมชนลูกหลานเวลาจะเดินทางไปทำงานหรือหากินต่างถิ่น จะต้องมากราบขอพรทุกครั้ง เพื่อความเป็นสิริมงคล คือ พระพุทธรูปหลวงปู่ใหญ่วัดชัยเจริญ บ้านฮ่องฮี จะเห็นว่าประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนตำบลยางตลาดมีความเข้มแข็งมาก

๑.๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีเพียงป่าไม้ตามที่สาธารณะของหมู่บ้าน เช่น ดอนปู่ตา ตามคูคลองลำน้ำธรรมชาติ ซึ่งเป็นป่าธรรมชาติและไม้โตเร็วที่ปลูกขึ้นใหม่ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่และความต้องการใช้ประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ตำบล ในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่ป่าชุมชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงได้รณรงค์ให้ประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมปลูกป่าถาวรขึ้นในพื้นที่สาธารณะในหมู่บ้านของตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด เป็นผู้หาพันธุ์กล้าไม้มาให้ประชาชนในพื้นที่ปลูก

๑.๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ถือว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูงมากปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ในรอบ ๑๐ ปี ที่ผ่านมาไม่มี สำหรับในเรื่องปัญหายาเสพติดในพื้นที่ถือว่าน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย เนื่องจากชุมชนให้ความร่วมมือในการป้องกันรักษาชุมชนของตนเอง ประกอบกับในชุมชนตำบลยางตลาด ทุกหมู่บ้านมีตำรวจประจำชุมชน ทุกชุมชน โดยการแต่งตั้งจาก

เจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรยางตลาด ร่วมรักษาความปลอดภัยในชุมชนร่วมกับคณะกรรมการในชุมชน จึงทำให้ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ไม่มี

๒. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)

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

๒.๑ จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นประตูสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ คือเป็นจุดเข้าสู่จังหวัดกาฬสินธุ์ของคนเดินทางได้สองเส้นทาง

เส้นทางสายที่ ๑ คือ มาจากจังหวัดขอนแก่น อุดรธานี หนองบัวลำภู เลย รวมทั้งภาคเหนือ ภาคตะวันตก

เส้นทางสายที่ ๒ คือ มาจากจังหวัดมหาสารคาม และนครราชสีมา ชัยภูมิ และภาคกลางของประเทศไทย

๒. เป็นทางเชื่อมสู่ประตูอินโดจีนทางจังหวัดมุกดาหาร

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

๔. เป็นชุมชนกึ่งเมือง ติดอำเภอยางตลาด และอยู่ใกล้จังหวัดกาฬสินธุ์เพียง ๑๘ กิโลเมตร รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมได้อย่างดี

๕. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนอย่างดี

๖. มีสาธารณูปโภคพื้นฐานครบทุกหมู่บ้าน

๗. มีความเข้มแข็งทางด้านการเมืองและประชาธิปไตยสูง

๒.๒ จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การจัดสรรงบประมาณสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา

๒. สภาพการเจริญเติบโตชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล ในการพัฒนาพื้นที่ทำให้งบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาวในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ยังต้องพึงหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการให้

๔. ประชาชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพน้อย โดยเฉพาะแหล่งเงินทุนเพื่อการเกษตรไม่ต่อเนื่องและไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕. เนื่องจากเป็นชุมชนกึ่งเมืองมีความเสี่ยงเรื่องการแพร่ของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงานอยู่

๒.๓ โอกาส (Opportunities)

๑. เป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาจึงเป็นโอกาสให้หน่วยงานภาคธุรกิจต่าง ๆ เริ่มมองมาที่พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๒. เป็นพื้นที่การพัฒนาบนเส้นทาง EWEC ไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้โอกาสการกระจายผลผลิตด้านต่าง ๆ ในพื้นที่มีมาก

๓. เป็นพื้นที่ที่เป็นรากฐานการเมืองสูง นักการเมืองทั้งระดับชาติและระดับจังหวัดให้ความสำคัญเพราะมีประชากรมาก จึงให้การของบประมาณมาพัฒนาพื้นที่มีโอกาสได้มากเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ

๒.๔ ภัยคุกคาม (Treaks)

๑. การขยายตัวชุมชน และเป็นชุมชนกึ่งเมือง มีการเคลื่อนย้ายแรงงานและประชากรเข้ามาทำงานในพื้นที่ในรูปประชากรแฝง ทำให้ยากต่อการควบคุมดูแลของผู้นำในหมู่บ้าน จึงอาจเป็นโอกาสให้มีแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติดได้ ตลอดถึงโอกาสการแพร่ระบาดของโรคติดต่อได้

๒. การเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วของชุมชน ทำให้ประชาชนในชุมชนบางส่วนปรับตัวไม่ทันต่อภาวการณ์ที่เกิดขึ้น

๓. สังคมกึ่งเมือง กึ่งชนบท ทำให้นักเรียนและเยาวชนในพื้นที่เข้าถึงแหล่งข้อมูลทางด้านเทคโนโลยีเหล่านี้ในทางที่ผิดให้เกิดปัญหาสังคมเกิดขึ้นในสังคม และนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันสมควรในวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยสำคัญที่จะพัฒนาชุมชนต่อไปในอนาคต

๔. การอพยพแรงงานไปทำงานต่างถิ่นนอกฤดูการทำการเกษตร ทำให้ขาดแรงานในการพัฒนาชุมชนเพราะบางชุมชนส่วนใหญ่มีเฉพาะเด็ก คนแก่ อยู่ในชุมชน คนวัยแรงงานจะไปทำงานต่างถิ่น จะกลับมาเมื่อถึงฤดูทำการเกษตร

๕. ประชาชนในพื้นที่ขาดความกล้าแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

๖. งบประมาณได้รับการจัดสรรไม่เพียงต่อความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เนื่องจากการขยายตัวของชุมชน

๗. ไม่สามารถนำน้ำไปใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาด เพื่อการเกษตรในพื้นที่ได้เพียงพอ เนื่องจากอยู่สูงกว่าระดับคลองชลประทาน

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การสาธารณูปการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ

(๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล 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 และศีลธรรมอันดีงามของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(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 หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหาคือ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง แนวทางแก้ไขคือให้ผู้ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังในครั้งใหม่วิเคราะห์ให้ละเอียดเพิ่มมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา ครูผู้ดูแลเด็ก ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปทั้งสิ้น ๖ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๐ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน - งานบัญชี **๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานพัฒนาแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บรายได้ **๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ	**๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง)** **๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ - งานเบิกจ่ายงบประมาณ **๒.๒ งานการเงินและบัญชี** - งานการเงิน - งานบัญชี **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานพัฒนาแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บรายได้ **๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ	
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน **๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมืองและชุมชน **๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา	**๓. กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ระดับต้น (นักบริหารงานช่าง)** **๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ **๓.๒ งานก่อสร้าง** - งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและการโยธา - งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน **๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานผังเมืองและชุมชน **๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม **๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม และนันทนาการ** - งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ **๔.๒ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน** - งานศูนย์เยาวชน - งานสภาเด็กและเยาวชน **๔.๓ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา	**๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ระดับต้น** **(นักบริหารงานศึกษา)** **๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ **๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ** - งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและนันทนาการ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว **๔.๓ งานพัฒนาเด็กและเยาวชน** - งานศูนย์เยาวชน - งานสภาเด็กและเยาวชน **๔.๔ งานบริหารและส่งเสริมการศึกษา** - งานส่งเสริมการศึกษา - งานการบริหารและสนับสนุนการศึกษา	
๕. ส่วนสวัสดิการสังคม **๕.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ **๕.๒ งานสังคมสังเคราะห์** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน **๕.๓ งานพัฒนาชุมชน** - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน **๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน	**๕. กองสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) ระดับต้น** **(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)** **๕.๑ งานบริหารทั่วไป** - งานธุรการ - งานการเบิกจ่ายงบประมาณ **๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน **๕.๓ งานพัฒนาชุมชน** - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน **๕.๔ งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานให้คำปรึกษา แนะนำด้านสวัสดิการสังคมแก่ผู้มาขอรับคำปรึกษา - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคม - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ให้ชุมชน **๕.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานรักษาความสะอาด กำจัดขยะปฏิกูลมูลฝอย - งานสวนสาธารณะ - งานควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

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

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง								
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก เมื่อตำแหน่งว่าง
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
๒๖	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ครู	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครูผู้ช่วย	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	+๖	+๕	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

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

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสวัสดิการสังคม								
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๐	๗๓	๗๓	๗๓	+๒	+๗	+๕	

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (A)			ค่าใช้จ่ายรวม (B)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๓๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑๙๙,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๔,๗๖๐	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๔๒๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๙๔๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๓	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๑๖๐	๒๓๙,๔๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๔๔,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๓,๒๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑๘๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๑๙๕,๑๖๐	๒๐๔,๒๘๐	๒๑๓,๐๔๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	-	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๕,๐๘๐	๓๙๘,๕๒๐	๔๑๑,๘๔๐	
๒๒	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	ยุบเลิกแล้วอาจ
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (A)			ค่าใช้จ่ายรวม (B)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (ล้าน)	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๔๗,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๐๔๐	๑๖๐,๑๒๐	๑๖๖,๘๐๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๘,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๖๐	๘,๒๘๐	๘,๕๖๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๑๑,๑๒๐	๒๒๑,๖๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)																	
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๗๘,๙๖๐	๑๘๑,๙๖๐	๑๐๔,๖๔๐	
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๙๖๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๕๕,๙๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๕๕,๙๖๐	๑๖๗,๙๖๐	๑๗๙,๙๖๐	ว่างเดิม
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๔๐	
๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	ครู	ค.ศ.๓	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๗	ครู	ค.ศ.๔	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑	๑	๑๔๓,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๓,๒๔๐	
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑	๑๑	-	๑๑	๑๑	๑๑	-	๖	๕	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (A)			ค่าใช้จ่ายรวม (B)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (ก)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คน	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๗๔๐	๑๔,๑๗๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๖๐	
๑๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๒๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๘๔๐	๘,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๗,๐๗๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๗๙,๐๔๐	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๘๐	๔,๕๒๐	๔,๗๖๐	๑๗๗,๕๒๐	๑๘๓,๐๔๐	๑๘๘,๘๐๐	
๕๑	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๗๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๒๘๐	๔,๕๒๐	๔,๗๖๐	๑๗๗,๕๒๐	๑๘๓,๐๔๐	๑๘๘,๘๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	รวม		๖๐	๕๘	๘,๑๙๓,๓๐๐	๖๑	๖๒	๖๒	๒	๒	๕	๑,๐๑๑,๓๐๐	๑๒๕,๑๒๐	๑๓๓,๖๖๐	๙,๖๒๒,๐๖๐	๙,๙๔๗,๙๘๐	๑๐,๒๘๘,๐๙๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๗๒๔,๔๒๒	๑,๙๘๗,๔๗๖	๒,๐๕๖,๒๐๘	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๑๑,๕๔๖,๔๗๒	๑๑,๙๓๖,๗๕๖	๑๒,๓๙๙,๒๙๘	
๗	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๘.๐๗	๒๙.๐๒	๓๐.๐๐	

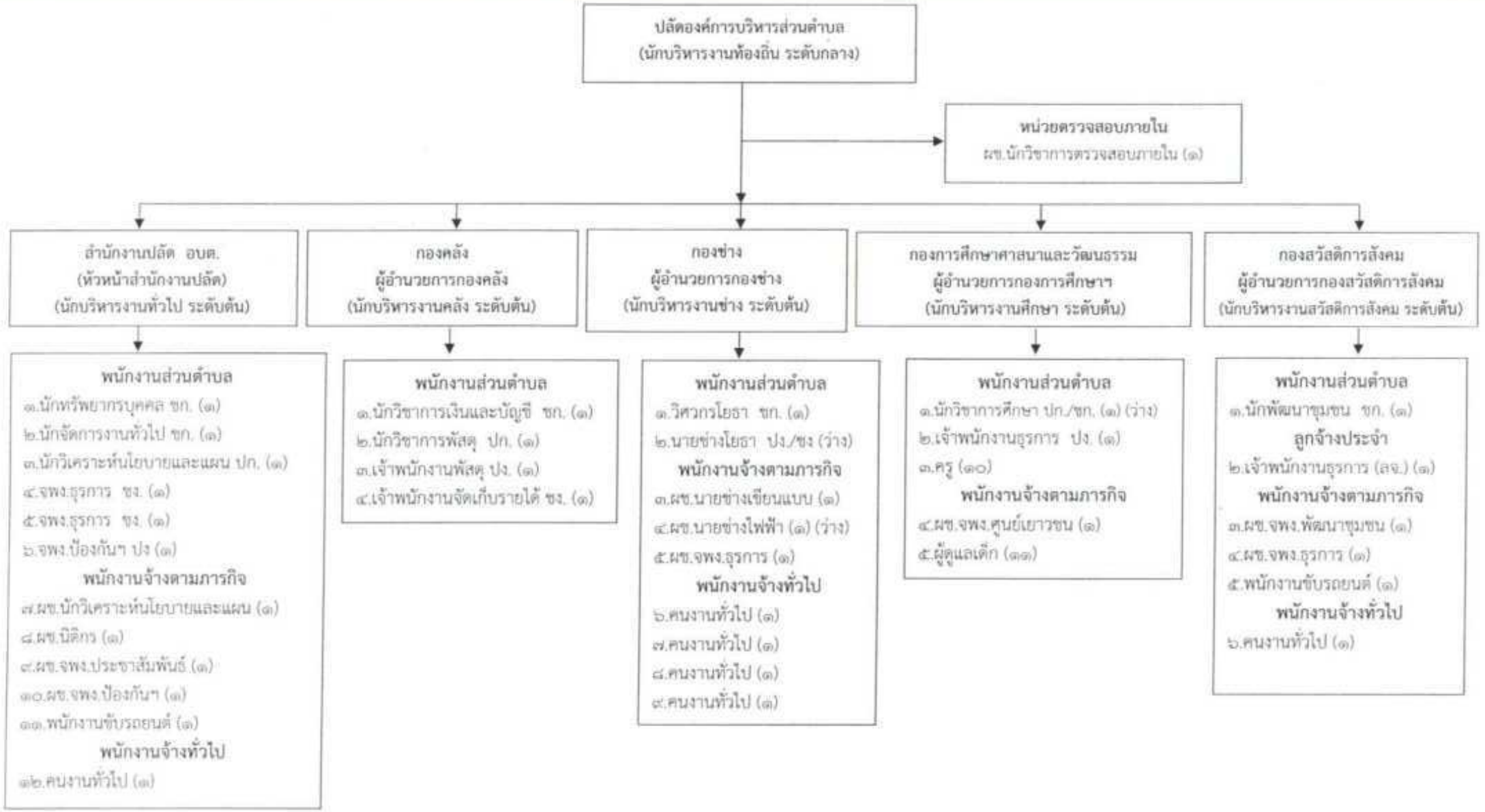
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (บวกเพิ่มร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙) เป็นเงิน = ๔๓,๑๔๐,๖๐๐ บาท ตามร่างบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐
ทั้งนี้ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๔๓,๐๙๕,๖๐๖ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖๗

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๔๕,๕๙๔,๐๑๑ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๑๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักงานปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.
- ผู้ช่วยนิติกร
- ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์
- พนักงานขับรถ

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.
- ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

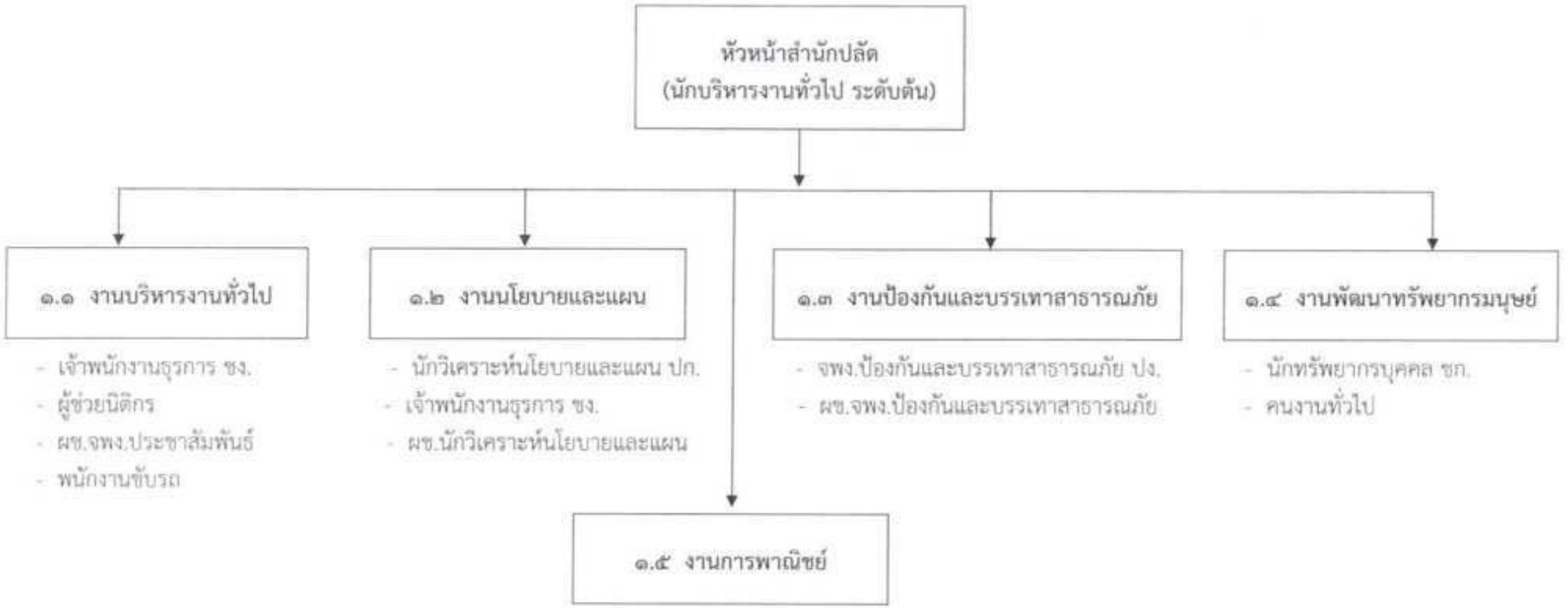
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.
- ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- นักทรัพยากรบุคคล ชก.
- คนงานทั่วไป

๑.๕ งานการพาณิชย์

- นักจัดการงานทั่วไป ชก.



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป ชำนาญงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	๒	๑	๒	๕	๑	๑๓

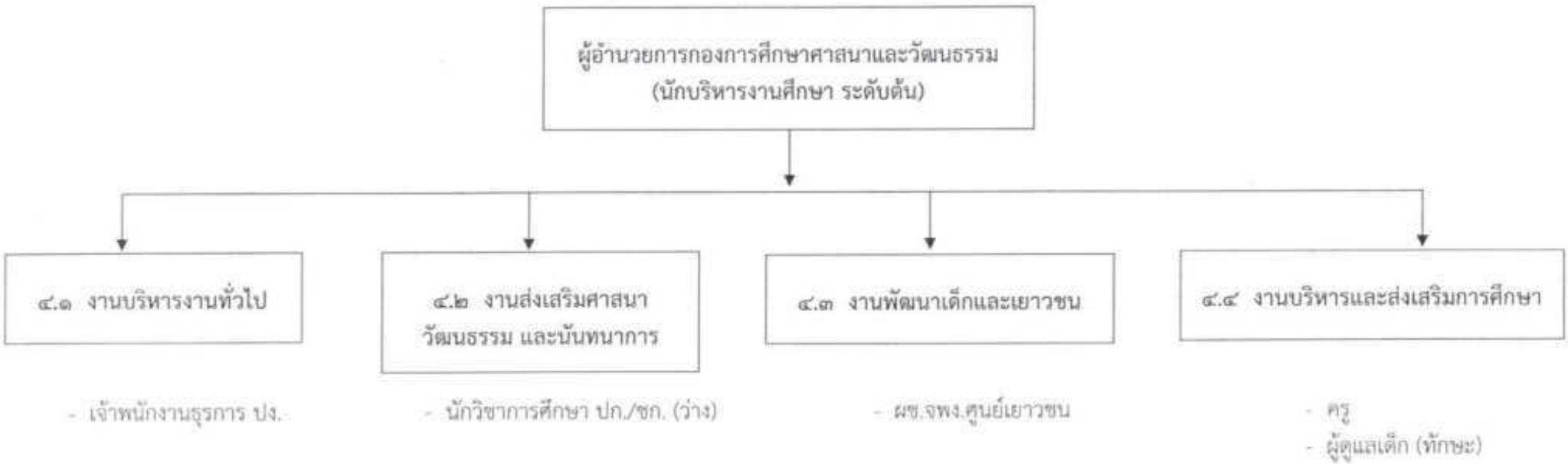
โครงสร้างกองคลัง

ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	ระดับ
ผู้อำนวยการกองคลัง	-	๙
นักวิชาการพัสดุ	พัสดุ	๓
เจ้าพนักงานพัสดุ	พัสดุ	๒
นักวิชาการเงินและบัญชี	การเงินและบัญชี	๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การเงินและบัญชี	๒
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	จัดเก็บรายได้	๓
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จัดเก็บรายได้	๒
นักวิชาการคลัง	การคลัง	๓
เจ้าพนักงานการคลัง	การคลัง

โครงสร้างกองช่าง

ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	-	๒	๔	๘

โครงสร้างกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ต้น	ครู	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑๐	๑	๑๒	-	๒๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดส่งคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมัย ภูคงน้ำ	ป.โท	๐๓-๓-๐๐-๑๒๐๒-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๓-๓-๐๐-๑๒๐๒-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๐,๒๘๐ (๓๙,๑๗๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๓๘,๒๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒	น.ส.เดือนเต็ม สุวรรณมิตร	ป.ตรี	-	ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	ผช.นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๖๘๐
สำนักปลัด												
๓	นายไชยวุฒน์ นระแสน	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๒๖๐ x ๑๒)	๘๖,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๑,๕๖๐
๔	นางอัจฉรา ภูแค้นไสย์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๒,๘๘๐ (๒๔,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๒,๘๘๐
๕	นางนิตานุช ภูมานิล	ป.โท	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๒,๘๘๐ (๒๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๙๒,๘๘๐
๖	นางสาวณีย์ ชินโณ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๐๓-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗๕,๒๘๐ (๒๐,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๒๘๐
๗	นางสาวอรดี โกมะหะวงศ์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๔,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๔,๓๖๐
๘	นายอัครายร อิมแสน	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๓-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๔,๖๘๐ (๒๓,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๗๔,๖๘๐
๙	สิบโท รชต ประทุมวัน	ปวส.	๐๓-๓-๐๑-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๐๓-๓-๐๑-๔๒๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๘๓,๕๖๐ (๓๓,๓๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๓,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายเดชธรรม ภูผานิล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๑,๓๖๐ (๑๗,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๑,๓๖๐
๑๑	นางสุวดี เถาวัลย์ราช	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๐๔,๖๐๐ (๑๗,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๖๐๐
๑๒	นางสุภาพร หัสดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๙๐,๓๖๐ (๑๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๓๖๐
๑๓	นายปัญญา วันสี	ม.๖	-	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๑๔	นายดุลิล บุตรจินดา	ม.๕	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๗๒,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๕	น.ส.จิรนันท์ พลตื้อ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดส่งคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
๑๘	นางพิศมัย จุฑาศรี	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๓-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๓๒๐
๑๙	นางรัชฎาภรณ์ ภูกาสอน	ป.โท	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๐	นายยุทธวี วิโทจิตร	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๐๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๒๑	นายอภิชาติ มาตรา	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๐๓-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๒,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๓๖๐
๒๒	นายวีระนุชค์ โคตรทิพย์	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๐๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๗๖,๑๖๐ (๑๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๑๖๐
กองช่าง												
๒๕	นายเสกสรรค์ ภูคงน้ำ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๒๖	นายเวชชัยยันต์ เครือน้ำคำ	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๐๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๒๗	-ว่าง-	ปวส.	๐๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง. / ชง.	๐๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง. / ชง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๓๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	นายพินิจชัย ธูปทอง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๘,๐๘๐	-	-	๑๔๘,๐๘๐
๒๙	-ว่าง-	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	นางวิจิตร ไชยภา	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๙๖,๗๒๐	-	-	๑๙๖,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นายบรรเจิด อรุณศักดิ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาววรรณนิสา ทับศรี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายชาญ ภูกิงหิน	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายสัมฤทธิ์ วันสี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๕	นางสุริตรา พันธ์โพธิ์คา	ป.โท	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๓๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๕,๗๖๐
๓๖	-ว่าง-	ป.ตรี	๐๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก. / ชก.	๐๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก. / ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๗	นางสาวปิทมา ภูวิจารย์	ปวส.	๐๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดส่งคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางสุดใจ ภูดวงจิตร	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๒๕๘	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๕๘	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสาววันดี ศรประสิทธิ์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๕๙	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางวเลือน ปลิสิงข์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๒๖๐	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางสาวภัทรพร อรุณศักดิ์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๒๖๑	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๑	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางสาวนงค์นุช สว่างศรี	ป.โท	๔๖-๒-๐๒๖๒	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๒	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางนิชชานันท์ ภูคงน้ำ	ป.โท	๔๖-๒-๐๒๖๓	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๓	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔	นางแสดา ภูสิงห์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๒๖๔	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๕	นางวาสนา ประทุมวัน	ป.โท	๔๖-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	นางวราภรณ์ คุลดีย์	ป.ตรี	๔๖-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสาวจุฑามาศ ชำนาญกุล	ป.โท	๔๖-๒-๐๒๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๔๖-๒-๐๒๖๖	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๘	นางสาวรเบียง ภูทองไทย	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	-	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	-	๑๔๓,๒๘๐	-	-	๑๔๓,๒๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีนวลหัวรัว												
๔๙	นางสาวทิวานันท์ ภูพันธ์หงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	นายอุทธิชัย นนหน้า	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	นายเรืองวิทย์ ผลเรือง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนยูงน้อย												
๕๒	นางวาสนา พิณพงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	นางสาวมลิวัลย์ พรหมทัต	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านส่องสี												
๕๔	นางนวลจวี สีสมอ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอุทัยดอนยูง												
๕๕	นางจันจิรา ภูน้ำเย็น	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	นางปรานี คนตรง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นายประยูร คนตรง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสว่างอุทัยดอนยูง												
๕๘	นางนงลักษณ์ เนืองชมภู	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางชัญญาพร ภูชมศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม												
๖๐	นายทินกร บุญราศรี	ป.โท	๐๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๕,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๘,๓๒๐
๖๑	นายอรรถเดช ภูกันดาน	ป.โท	๐๓-๓-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๓-๓-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๗,๕๖๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดส่งคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๖๒	นายณัฐวิรัตน์ ดอนพานเหล็ก	ม.๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๙,๕๖๐ (๑๖,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๓	นางสาวลัดดาวัลย์ ภูช่าพล	ปวส.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๕๙,๐๐๐	-	-	๑๕๙,๐๐๐
๖๔	นางวาสนา วิโรจิตร	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๗๒,๒๔๐	-	-	๑๗๒,๒๔๐
๖๕	นายอรุณ ภูแลนกลับ	ม.๖	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๗๒,๒๔๐	-	-	๑๗๒,๒๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๖	นายพันธ์ ภูนิละมูล	ป.๖	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลงชื่อ
(นายสมัย ภูคงน้ำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ลงชื่อ
(นายสมหมาย ทับศรี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย