ประกาศเทศบาลตำบลยางตลาด

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

****

ด้วยเทศบาลตำบลยางตลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางตลาด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี

ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลยางตลาด นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลยางตลาดได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เทศบาลตำบลยางตลาด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ซึ่งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางตลาด

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลยางตลาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางตลาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานของเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลยางตลาด จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลยางตลาด

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒ วัตถุประสงค์	๒-๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลยางตลาด	๘-๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของของเทศบาลตำบลยางตลาด	๙-๑๔
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลยางตลาดจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ(เปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการเดิม-ใหม่)	๑๙-๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕-๒๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๙
๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๔๘-๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๑

ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผน
- สำเนารายงานการประชุม
- สำเนางบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙
- สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ข้อ ๙ (ล่าสุด)
- การเปรียบเทียบ อปท.ข้างเคียง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลยางตลาด อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลยางตลาด แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลยางตลาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/-๒- ๑.๔ การกำหนด.....

๑.๔ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๑.๖ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๗ หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบจ. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา(โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา(โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๘ หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล(เพิ่มเติม) ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ และกำหนดให้ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมฯ

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลยางตลาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางตลาด มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางตลาด มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาด

/-๓- ๒.๕ เพื่อให้....

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางตลาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางตลาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางตลาด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางตลาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยางตลาด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยพิจารณากรอบ ให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะของงานดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

/-๔- พนักงานจ้าง....

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง เทศบาลตำบลยางตลาด จึงกำหนดการจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลยางตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล
๒) กองคลัง
๓) กองช่าง
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖) กองการศึกษา
๗) กองสวัสดิการสังคม
๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Prissure เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ เช่น การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสมโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชาบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีการเปรียบเทียบข้อมูล ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางตลาด ย้อนหลัง ๓ ปี

ที่	ประเภทอัตรากำลัง	จำนวนกรอบอัตรากำลังแต่ละประเภท		
		พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙
๑	พนักงานเทศบาล	๔๖	๔๖	๔๖
๒	พนักงานครูเทศบาล	๕	๕	๕
๓	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๗	๓๗	๓๗
รวมอัตราทั้งสิ้น		**๘๙**	**๘๙**	**๘๙**

/-๕- ๓.๓.๒.การจัด.....

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลย้อนหลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๗๙,๙๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๐,๗๗๘,๗๖๑.๐๐	๓๘.๕๒
๒๕๖๘	๘๒,๑๓๖,๒๕๐.๐๐	๓๑,๗๙๘,๕๑๒.๐๐	๓๘.๗๑
๒๕๖๙	๘๖,๒๔๓,๐๖๒.๕๐	๓๒,๘๔๒,๙๖๕.๐๐	๓๘.๐๒

เทศบาลตำบลยางตลาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑) เงินเดือน
๒) เงินประจำตำแหน่ง
๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
- เงินวิทยฐานะ
- เงินเพิ่มการครองชีพ
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ก.)

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลยางตลาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

/-๖- การคิด.....

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลยางตลาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖๐ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งเทศบาลตำบลยางตลาด พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๖) กองการศึกษา

๗) กองสวัสดิการสังคม

๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลยางตลาด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุ อีกประมาณ ๓-๕ ปี จะเกษียณอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

/-๗- ๓.๖.๓ มุมมอง.....

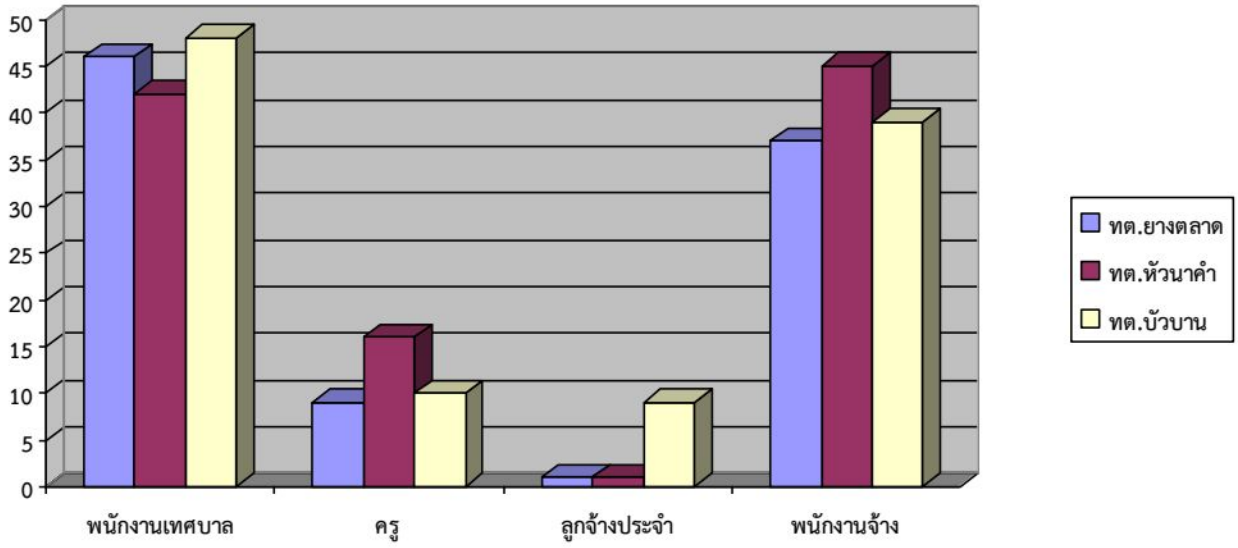
๓.๖.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางตลาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันที่มีขนาดพื้นที่ งบประมาณในการบริหารงาน และลักษณะงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลยางตลาด เทศบาลตำบลหัวนาคำ และเทศบาลตำบลบัวบาน

เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง เทศบาลตำบลยางตลาด เทศบาลตำบลบัวบาน เทศบาลตำบลหัวนาคำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณประจำปี	พนักงานเทศบาล (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	ทต.ยางตลาด	๘	๒๕๖๙	๔๖	๕	๑	๓๗	๘๙
๒	ทต.หัวนาคำ	๗	๒๕๖๙	๔๒	๑๖	๑	๔๕	๑๐๔
๓	ทต.บัวบาน	๘	๒๕๖๙	๔๖	๒๐	-	๖๙	๑๓๕

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางตลาดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะทางเศรษฐกิจที่ใกล้เคียงกัน



๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งการพัฒนามีหลายรูปแบบ เช่น การพัฒนาตนเอง การพัฒนาในงาน และการพัฒนานอกงาน เป็นต้น

/-๘- ๔. สภาพปัญหา.....

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางตลาด มีความสอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่ และความต้องการของประชาชน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญจากการประชาคมหมู่บ้านทั้ง ๙ หมู่บ้าน ๑๐ ชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลยางตลาด เพื่อจัดสรรอัตรากำลังให้ถูกต้องกับทิศทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ สภาพปัญหา

- ถนนในชุมชนบางสายยังชำรุดการ เดินทางไม่สะดวกโดยเฉพาะในฤดูฝน
- ถนนเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ ในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน
- ไฟฟ้าสาธารณะในชุมชนและไฟฟ้าเพื่อเกษตรยังไม่คลอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ร่องระบายน้ำในชุมชนยังไม่เพียงพอ

๑.๒ ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ภายในเขตพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกและปลอดภัย
- ก่อสร้างถนน คสล.
- ขยายเขตไฟฟ้า
- ก่อสร้างรางระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ สภาพปัญหา

- ประชาชนขาดการรวมกลุ่มสร้างอาชีพที่แน่นอนทำให้การสนับสนุนงบประมาณของรัฐทำไม่ได้เท่าที่ควร
- ขาดเงินทุนในการสนับสนุนการประกอบอาชีพเพื่อต่อยอดอย่างเพียงพอ

๒.๒ ความต้องการของประชาชน

- ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทัศคติและจิตสำนึกที่ดีงามในการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดองสมานฉันท์

๓. ด้านสังคม

๓.๑ สภาพปัญหา

- ประชาชนในพื้นที่มีหนี้สินภาคครัวเรือนอยู่ในเกณฑ์มาก
- ปัญหายาเสพติดเริ่มเข้ามาระบาดในพื้นที่

๓.๒ ความต้องการของประชาชน

- ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทัศคติและจิตสำนึกที่ดีงามในการอยู่ร่วมกันอย่างปรองดองสมานฉันท์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ สภาพปัญหา

- ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมด้านการเมืองการบริหารท้องถิ่นน้อยไม่สอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาลเท่าที่ควร

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

/-๙- ๕. ด้านทรัพยา.....

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สภาพปัญหา

- ไม่มีแหล่งกำจัดขยะในพื้นที่
- ป่าไม้ในที่สาธารณชุมชนมีน้อย

๕.๒ ความต้องการของประชาชน

- รณรงค์ลดการใช้ขยะและกำจัดขยะภาคครัวเรือน
- ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่า
- ให้ความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ สภาพปัญหา

- การควบคุมโรคติดต่อตามฤดูกาลทำได้น้อย เช่นโรคไข้เลือดออก โรคฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า เนื่องจากขาดเครื่องมือในการป้องกันโรค

๖.๒ ความต้องการของประชาชน

- ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยแก่ชุมชน
- รณรงค์การควบคุมโรคตามฤดูกาล
- สนับสนุนการดำเนินงานสุขศาลา

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ สภาพปัญหา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีสถานที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการการเรียนการสอน
- เกิดช่องว่างระหว่างปราชญ์ชาวบ้านกับเยาวชนในพื้นที่ ทำให้การต่อยอดทางวัฒนธรรมในพื้นที่ยังมีน้อย

๗.๒ ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- อนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี
- ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาสำหรับโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางตลาด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลยางตลาด ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (และแก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิคSWOT(Strengths (จุดแข็ง), Weaknesses(จุดอ่อน), Opportunities(โอกาส), Threats(อุปสรรค)เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลยางตลาด มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนด

/-๑๐- ๕.๑ ด้านโครงสร้าง.....

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๒))

(๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๗))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๘))

(๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖(๔))

(๗) การสาธารณูปการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๔))

(๒) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรม ให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็ก (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๖))

(๓) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๗))

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๖))

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พรบ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐))

(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๒))

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๓))

(๘) ส่งเสริมกีฬา (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๔))

(๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๕))

(๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๑))

(๒) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๒/๑))

(๓) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๓))

(๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๕))

(๕) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๔))

(๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๒))

(๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๗))

(๘) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๐))

(๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๑))

(๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒))

(๑๑) การควบคุมอาคาร (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๘))

(๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๙))

(๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๓๐))

/-๑๑- ๕.๔ ด้านการ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๒))

(๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๓))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๕))

(๔) เทศพาณิชย์ (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๙))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๓))

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๖))

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๗))

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๘))

(๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๖))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย(พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๘))

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๐))

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๔))

(๔) การผังเมือง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๕))

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การจัดการศึกษา (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๙))

(๓) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๖))

(๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (พรบ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลยางตลาดได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล รวมถึงนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลยางตลาดเป็นสำคัญ

/-๑๒- ๖. ยุทธศาสตร์....

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลยางตลาด

วิสัยทัศน์ (Vision) เทศบาลตำบลยางตลาด

"ศูนย์กลางอาหาร ตลาด การค้า การท่องเที่ยว และสุขภาพดี มีความสุข"

คำอธิบายที่มาของชื่อวิสัยทัศน์

ความเป็นคำว่า "ยางตลาด" ตั้งแต่อดีต จนปัจจุบัน บ้านเราก็ยังคงความเป็นเอกลักษณ์ ของการเป็นบ้านที่มีตลาดเป็นจุดเด่น การที่บ้านเราเป็นศูนย์กลางทางการค้าขาย อันสังเกตได้จากทุกทิศทางของสี่แยกยางตลาด ตลอดจนถนนสายมุ่งหน้าสู่อินโดจีน นั่นหมายความว่า เรามีโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความเจริญความมั่งคั่งได้ง่ายกว่าสิ่งอื่นในสังคมที่มีการแข่งขันสูง การกำหนดทิศทางการพัฒนาจึงควรนำเอาข้อได้เปรียบจากทุนเดิมมาเป็นทุนในการสนับสนุนให้เทศบาลตำยางตลาดของเรานั้นเจริญก้าวหน้า ประชาชนมั่งคั่ง มีรายได้ มีอาชีพ ที่สามารถทำได้ที่บ้านของตนเอง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จะตอบสนองวิสัยทัศน์

๑. ส่งเสริมการค้าขายเชิงท่องเที่ยว
๒. ส่งเสริมนักค้าขายรุ่นใหม่ New Generation
๓. ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงตลาดสมัยใหม่
๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องการกับสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพสังคม
๗. การสาธารณสุขมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการค้าขายเชิญท่องเที่ยว

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. เพื่อเพิ่มจำนวนผู้บริโภคให้มีความหลากหลาย	๑. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการค้าขายรายย่อยประยุกต์การบริการ ให้มีการบริการที่เป็นเอกลักษณ์ และให้ความสำคัญในการสื่อสารทางการตลาด	๑.จำนวนประชากรผู้เข้ามาบริโภค ภายในเขตเทศบาลมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมนักค้าขายรุ่นใหม่ New Generation

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. เยาวชนคนรุ่นใหม่เข้าถึงระบบการค้าขายสมัยใหม่ อาทิ การค้าขายออนไลน์ ฯลฯ	๑. ดำเนินกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับเยาวชนคนรุ่นใหม่ ตามความถนัด	๑. เยาวชนมีรายได้แบ่งเบาภาระครอบครัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงถึงตลาดสมัยใหม่

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ประชาชนผู้ค้าขายสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่โดยไม่ต้องลงทุนด้วยตนเอง	๑. จัดให้มีศูนย์จำหน่ายสินค้าออนไลน์ เป็นศูนย์กลางส่วนรวมที่ทุกคนสามารถใช้พื้นที่ร่วมกันได้	๑. ประชาชนมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าถึงกิจกรรมใหม่ๆ

/-๑๓- ยุทธศาสตร์ที่.....

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องการกับสนับสนุนการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ให้ผู้บริโภค/ลูกค้าของผู้ประกอบการเข้าถึงสถานที่จำหน่ายสินค้า หรือมีแรงจูงใจในการเดินทางเข้ามาบริโภค	๑. ปรับปรุงถนน หนทาง ให้มีสภาพดี ทันสมัย สวยงาม	๑. การเดินทางสะดวก ปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าให้กับภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ให้ประชาชนลงทุนน้อยแต่ได้มาก	๑. ส่งเสริมการออกแบบการสร้างมูลค่าสินค้าหรือบริการ	๑. สินค้าภูมิปัญญามีมูลค่าสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพสังคม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในทุกระดับ	๑. ส่งเสริมการออกกำลังกาย การสร้างความสุขในสังคม การให้ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และการศึกษา	๑. ประชาชนมีระดับความสุขในชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสาธารณสุขมีมาตรฐาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ลดความเลื่อมล้ำในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุข	๑. ส่งเสริมบทบาท อสม. อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น	๑. ประชาชนทุกระดับได้รับการดูแล ทันที ทั่วถึง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลยางตลาด (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. ศักยภาพของผู้นำชุมชน ผู้นำภายในชุมชนมีศักยภาพเพียงพอในการรับข้อมูลข่าว มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างถูกต้อง สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่และได้รับจากภายนอกมาถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ จึงทำให้เกิดการตรวจสอบจากประชาชนสามารถรักษาผลประโยชน์ของตนได้

๒. ความสามัคคีการให้ความร่วมมือของชุมชน ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคี มีศูนย์รวมจิตใจโดยเฉพาะเมื่อมีงานประเพณีที่เทศบาลจัดขึ้นประชาชนในเขตจะร่วมมือกันเป็นอย่างดีและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของทางราชการ จึงเป็นผลดีต่อการติดต่อประสานงานในการสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่น

๓. สถานที่ตั้งมีเส้นทางคมนาคมผ่านหลายสาย ไปได้หลายพื้นที่โดยเป็นเส้นทางผ่านไปจังหวัดมุกดาหาร จังหวัดมหาสารคาม นครพนมขอนแก่น จังหวัดสากลนคร จึงส่งผลต่อการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจและการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ตลอดจนด้านการค้า

๔. มีวัฒนธรรมเอกลักษณ์ที่โดนเด่น ประชาชนภายในเขตเทศบาลตำบลยางตลาดมีความโดดเด่นทางวัฒนธรรมและมีเอกลักษณ์ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สร้างความสามัคคีและการผสานความร่วมมือของคนในเขตเทศบาล

๕. ประชาชนให้ความสนใจด้านการเมือง ความต้องการมีส่วนร่วมทางการเมือง ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ส่งผลให้เป็นแนวทางในการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ ต่อไป

/-๑๔- จุดอ่อน.....

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. ขาดการวางแผนบริหารการจัดการ เทศบาลตำบลยางตลาดมีจุดแข็งอยู่หลายด้านแต่การกระจายโอกาสจากรัฐยังไม่เพียงพอ อีกทั้งกระบวนการการมีส่วนร่วมในการวางแผนของประชาชนยังไม่เข้มข้นพอ

๒. ประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน ที่ดินทำกินของเกษตรกรส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องคุณภาพและแร่ธาตุอาหาร อีกทั้งเกษตรกรที่ทำการเกษตรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองต้องเช่าที่ดินทำกินจากบุคคลอื่น หรือที่เป็นที่ดินของเอกชน

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยากจน มีรายได้น้อยไม่พอเพียงแก่การดำรงชีพ เนื่องจากขาดโอกาสด้านต่างๆ และไม่มีแรงกระตุ้นที่จะทำให้ประชาชนเหล่านั้นรู้จักสร้างโอกาสให้กับตัวเอง

๔. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องจากขาดระบบการจัดการที่ดีในเรื่องการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและขาดการแนะนำจากหน่วยงานราชการภายนอก

๕. ขาดกระบวนการทางความคิดในเรื่องการพึ่งตนเอง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. แนวนโยบายการช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐในหลายโครงการ เช่นการจดทะเบียนคนยากจนและปัญหาสังคมแบบบูรณาการที่เป็นข้อมูลที่จำเป็นสำหรับที่จะนำไปแก้ปัญหาในภาพรวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีการส่งเสริมการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน กระแสการเกษตรกรพอเพียง การใช้ปุ๋ยทางชีวภาพ

๓. มีพื้นที่ติดกับชุมชนเมืองทำให้ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย อีกยังเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเป็นเส้นทางผ่านเข้าออกสามารถเดินทางไปได้ในหลายจังหวัดซึ่งในอนาคตอาจเป็นเส้นทางทางด้านเศรษฐกิจที่สำคัญ

๔. สามารถจัดหาส่งวัตถุดิบจากภายนอกเข้ามาได้มาก

ข้อจำกัด (THREAT)

๑. มีคู่แข่งทางด้านการตลาด / แรงงาน

๒. คู่แข่งผลผลิตทางด้านการค้าและการเกษตรเพิ่มขึ้นรวมถึงคุณภาพของสินค้าก็เพิ่มขึ้น

๓. การมอบอำนาจในการบริหารจัดการของส่วนราชการยังไม่ครอบคลุม

๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ น้ำท่วม ฝนแล้ง กระแสโลกาภิวัฒน์ที่กระทบต่อวัฒนธรรม วิถีชีวิต และคู่แข่งเป็นปัญหาของประชาชนในเขต เทศบาลตำบลยางตลาด อากาศร้อน ประชาชนขาดน้ำในการทำกิจกรรมทางการเกษตร การหลั่งไหลของวัฒนธรรมชุมชนเมือง ในปัจจุบันการหลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีทั้งที่เป็นโทษ และมีผลดีทำให้ชาวบ้านซึมซับแบบอย่างการดำรงชีวิตของชุมชนเมืองความเป็นอยู่อย่างแบบดั้งเดิมทำให้เกิดการพึงพาขึ้นมา แทนที่จะพึงตนเอง

๕. ถูกเอารัดเอาเปรียบจากกลุ่มผลประโยชน์ พ่อค้าคนกลาง ไม่มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ/สหกรณ์ทำให้ขาดอำนาจในการเจรจาต่อรอง

/-๑๕- ๖. ภารกิจหลัก.....

๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลยางตลาด มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอย่างมากมายในแต่ละปี ซึ่งต้องปฏิบัติไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดภารกิจหน้าที่ให้เทศบาลครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาครบทุกด้าน ดังนั้น เทศบาลตำบลยางตลาด จึงได้มีการนำภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลยางตลาด จะดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๔. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๕. การพัฒนาเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมกีฬา

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

/-๑๖- ๒.ปัจจัย.....

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรคเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลยางตลาด

จุดแข็ง(Strength=S)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง ลดปัญหาการโอนย้าย ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๕. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่	๑. ทำงานแทนกันไม่ได้ในบางสายงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทาง ๒. พนักงานที่มีอายุงานมาก ทำงานในลักษณะยึดติดกับการทำงานที่ตนเคยปฏิบัติ โดยไม่ยอมเปิดใจรับการปฏิบัติงานแนวทางใหม่ๆ ๓. ขาดขวัญและกำลังในในการปฏิบัติงาน ๔. มีภาระหนี้สิน
โอกาส(Opportunity=O)	**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล	๑. รายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
จุดแข็ง(Strength=S)	**จุดอ่อน(Weakness=W)**
๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. ขาดการทำงานเป็นทีม ๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย ๔. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคระกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี ๕. ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดีการเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงและอำเภออื่น

/-๑๗- วิเคราะห์.....

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลยางตลาด

จุดแข็ง(Strength=S)	จุดอ่อน(Weakness=W)
๘. ทำเลที่ตั้งเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยวการลงทุน และเส้นทางคมนาคม ๙. มีทุนทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานประเพณี ภาษา ศิลปะพื้นบ้าน หัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเหมาะแก่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๑๐. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้เขตพื้นที่ประชาชนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ๑๑. ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของตนเองได้ เช่น ปลูกดอกมะลิ ร้อยพวงมาลัย ขายเกลือ	๖. ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะในการแปรรูปผลผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีจุดขายที่เป็นเอกลักษณ์ หรือสัญลักษณ์ของท้องถิ่น ไม่มีแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ๗. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์
จุดแข็ง(Strength=S)	**จุดอ่อน(Weakness=W)**
๑. บุคลากรมีความรักถิ่น ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ผู้นำในฐานะตัวแทน และการบริหารงานของเทศบาล ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๗. คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ๘. ทำเลที่ตั้งเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว การลงทุน และเส้นทางคมนาคม ๙. มีทุนทางสังคมและประเพณีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ได้แก่ ประวัติศาสตร์การตั้งถิ่นฐานประเพณี ภาษา ศิลปะพื้นบ้าน หัตถกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเหมาะแก่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๑๐. มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ตั้งอยู่ใกล้เขตพื้นที่ประชาชนมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ๑๑. ประชาชนมีความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ของตนเองได้ เช่น ปลูกดอกมะลิ ร้อยพวงมาลัย ขายเกลือ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. ขาดการทำงานเป็นทีม ๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือไม่มีเลย ๔. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน กลุ่มอาชีพในพื้นที่ขาดความเข้มแข็งคระกรรมการกลุ่มขาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี ๕. ยังไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ในรูปแบบการกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เหมาะสมและการบริการที่ดี การเชื่อมโยงการท่องเที่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียงและอำเภออื่น ๖. ขาดการส่งเสริมการให้ความรู้ ทักษะในการแปรรูปผลผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และขาดการสร้างเอกลักษณ์ผลิตภัณฑ์ชุมชน ไม่มีจุดขายที่เป็นเอกลักษณ์ หรือสัญลักษณ์ของท้องถิ่น ไม่มีแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ๗. มีระเบียบ/กฎหมาย หนังสือสั่งการใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของพนักงานเทศบาลในบางครั้งไม่ทันต่อเหตุการณ์

/-๑๘- โอกาส.....

โอกาส(Opportunity=O)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ ๖. นโยบายเมืองน่าอยู่เทศบาลมีภารกิจตาม พ.ร.บ. กระจายอำนาจฯในการจัดการทรัพยากรและพัฒนาเมืองชุมชนของตน ที่สอดคล้องความเป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น ๗. นโยบายรัฐเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความสอดคล้องกับแนวนโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการของเทศบาล ที่มุ่งจัดระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ๘. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณกรณีโครงการเร่งด่วนและโครงสร้างการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทางได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ๑๐. มีวัดสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อม ให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติใสชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. ขยะในครัวเรือน ร้านค้า ร้านอาหาร และโรงงานอุตสาหกรรมที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกวัน ทำให้ไม่สามารถจัดการขยะมูลฝอยได้ทันต่อการก่อให้เกิดขยะจึงเกิดปัญหามลพิษจากขยะขึ้น ๕. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอาจเนื่องมาจากปัญหายาเสพติด และการว่างงาน ๖. ความต้องการของประชาชนบางโครงการ กิจกรรมมีแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายเมื่อเทศบาลระงับ หรือชะลอการดำเนินการเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ประชาชนเกิดความไม่พึงพอใจมีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เทศบาลตำบลยางตลาด จำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ภาระหน้าที่และปริมาณงาน ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สร้างการทำงานเป็นทีม รวมถึงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลยางตลาดมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมภารกิจทุกด้านทั้งภารกิจหลักและภารกิจรอง ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

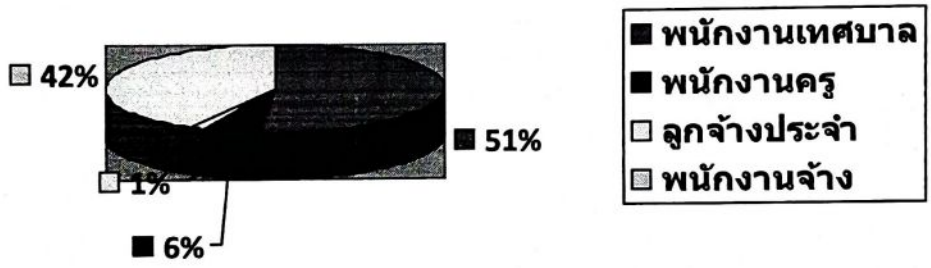
/-๑๙- ทั้งนี้.....

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบทุกส่วนราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ผ่านมา มีหลายตำแหน่งที่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี และในบางตำแหน่งมีมากกว่า ๑ อัตรา จึงจำเป็นต้องการวิเคราะห์ปรับเกลี่ย หรือยุบเลิกในบางตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆของเทศบาลตำบลยางตลาด ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๔๖	อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๕	อัตรา
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๓๗	อัตรา

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากร
สังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลยางตลาด ดังกล่าว เทศบาลตำบลยางตลาด มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ **โครงสร้าง**ส่วนราชการทองเทศบาลตำบลยางตลาด ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔

/-๒๐- เทศบาล.....

เทศบาลตำบลยางตลาด ได้นำสภาพปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการของประชาชนมาเป็นแนวทางในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สามารถจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับภารกิจหน้าที่ ที่มีความเร่งด่วนและจำเป็นที่ต้องได้รับการแก้ไขเพื่อประโยชน์ของประชาชน เทศบาลจึงได้กำหนดจำนวนอัตรากำลังในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	**๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป**	
- งานธุรการ งานสารบรรณ	- งานธุรการ งานสารบรรณ	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
- งานทะเบียนราษฎร	- งานทะเบียนราษฎร	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานรัฐพิธี	- งานรัฐพิธี	
๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	**๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ**	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	
๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่	**๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่**	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้	**๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้**	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ ฝ่ายการโยธา	**๓.๑ ฝ่ายการโยธา**	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานวิศวกรโยธา	- งานวิศวกรโยธา	
- งานสถาปัตยกรรม	- งานสถาปัตยกรรม	
- งานสาธารณูปโภค/งานสวนสาธารณะ	- งานสาธารณูปโภค/งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข	
- งานบริหารงานทั่วไป	- งานบริหารงานทั่วไป	
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานส่งเสริมสุขภาพ	- งานส่งเสริมสุขภาพ	
- งานป้องกันและควบคุมโรค	- งานป้องกันและควบคุมโรค	

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

/-๒๑- โครงสร้าง.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ **๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล **๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ** - งานธุรการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	**๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** **๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน - งานงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล **๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ** - งานธุรการ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานระบบคอมพิวเตอร์และสารสนเทศ	
๖. กองการศึกษา **๖.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา** - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานโรงเรียนปริญญาชีวิต	**๖. กองการศึกษา** **๖.๑ ฝ่ายบริหารงานการศึกษา** - งานธุรการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานโรงเรียนปริญญาชีวิต	
๗. กองสวัสดิการสังคม **๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน** - งานบริหารงานทั่วไป - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและพัฒนาอาชีพ	**๗. กองสวัสดิการสังคม** **๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน** - งานบริหารงานทั่วไป - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและพัฒนาอาชีพ	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๘. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	๒	๒	๒				ว่าง ๑
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

/-๒๒- สำนักปลัด(ต่อ).....

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)ต่อ								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒				
เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				ว่าง
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
คนสวน(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๑ ส.ค. ๒๕๖๙

/-๒๓- กองสาธาฯ.....

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๒	๒	๒	๒				
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบฯ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
กองการศึกษา(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒				
พนักงานครูเทศบาล								
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลยางตลาด)วัดกลางโคกค้อ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๒	๒				
ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
ครู	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลยางตลาด)วัดกลางโคกค้อ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓				
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ผ/๒๐๕๗ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

/-๒๔-กองสวัสฯ(ต่อ).....

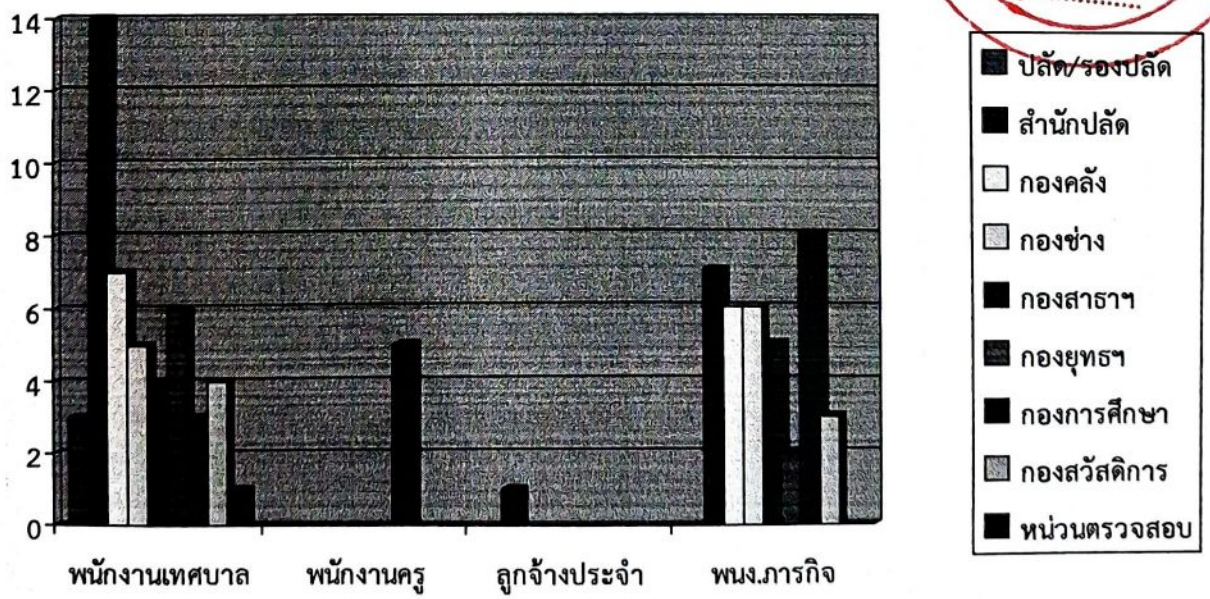
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑) ต่อ								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				

สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พงจ.ภารกิจ	รวม
ปลัด/รองปลัด	๓				๓
สำนักปลัด	๑๓		๑	๗	๒๑
กองคลัง	๗			๖	๑๓
กองช่าง	๕			๖	๑๑
กองสาธารณสุขฯ	๔			๕	๙
กองยุทธศาสตร์ฯ	๖			๒	๘
กองการศึกษา	๓	๕		๘	๑๖
กองสวัสดิการสังคม	๔			๓	๗
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑				๑
รวม	๔๖	๕	๑	๓๗	๘๙

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ส/๒๕๖๗
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

แผนภูมิเปรียบเทียบสัดส่วนกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ
ของเทศบาลตำบลยางตลาด



/-๒๕- ๙. ภาระ.....

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๖๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๖๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๖๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๒๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙,๐๐๐	๔๑,๔๐๐	๔๓,๘๐๐	๘๕๖,๒๐๐	๘๙๗,๖๐๐	๙๔๑,๔๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๖๕๑,๓๖๐	๖๗๗,๙๖๐	๗๒๖,๗๒๐	
๓	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๐	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๖๘๐	๒๗,๑๒๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๗๔๐	๕๒๐,๘๖๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๑,๒๔๐	๖๔๖,๐๔๐	๖๙๓,๐๐๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๘๐	๕๗๐,๘๔๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๙,๓๖๐	
๖	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๔๔๐	๖๐๖,๒๔๐	๖๔๓,๖๔๐	๖๗๙,๐๘๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๖๖,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๗๒๐	๓๘๘,๒๐๐	๔๓๓,๖๐๐	๔๓๖,๓๒๐	
๘	นิติกร	ปก.	๑	๑	๓๓๘,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๓๕๘,๔๔๐	๓๘๐,๐๔๐	๔๐๒,๙๖๐	
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๔๐๕,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๙๒๐	๒๗,๔๘๐	๔๓๐,๒๐๐	๔๕๖,๑๒๐	๔๘๓,๖๐๐	
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑	๑	๓๕๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	๔๒๑,๒๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๒๒,๑๒๐	๒๓๕,๕๖๐	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๑	๑	๓๕๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	๔๒๑,๒๐๐	
๑๔	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง.	๑	๑	๓๔๗,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๘๘๐	๒๒,๒๐๐	๒๓,๕๒๐	๓๖๘,๗๖๐	๓๙๐,๙๖๐	๔๑๔,๔๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานการเกษตร	ชง.	๑	๑	๓๙๓,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๑๒๐	๔๔๒,๒๐๐	๔๖๘,๘๔๐	
๑๖	**นักวิชาการเกษตร**	ปก./ชก.	๑	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๓๒๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๔๒,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๘๘๐	๓๕๖,๒๘๐	๓๗๐,๕๖๐	๓๘๕,๔๔๐	
๑๙	ผู้ช่วยนิติกร		๑	๑	๒๔๐,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๙๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๒๒๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๑๒๐	๗,๔๘๐	๗,๘๔๐	๒๓๖,๑๖๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๕๕,๔๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๒๑๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๑๖๐	๒๓๐,๐๔๐	๒๓๙,๒๘๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๙๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๙๒๐	๒๑๔,๒๐๐	๒๒๒,๘๔๐	
๒๓	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๑	๒๐๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๖๘๐	๒๒๖,๔๔๐	๒๓๕,๕๖๐	
๒๔	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)		๑	๐	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	ว่างเดิม

ก.พ.จ.กา... ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

ที่	ชื่อตำแหน่ง (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	ว่างเดิม
๒๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๘๖,๙๖๐	ว่างเดิม
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๕๒๑,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๑๖๐	๕๕๒,๖๐๐	๕๘๕,๘๔๐	๖๒๑,๐๐๐	
๒๙	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๕๒๑,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๑๖๐	๕๕๒,๖๐๐	๕๘๕,๘๔๐	๖๒๑,๐๐๐	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๓๒๑,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐	๓๔๐,๘๐๐	๓๖๑,๓๒๐	๓๘๓,๐๔๐	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๕๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	๔๒๑,๒๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๒๐,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๓๓,๑๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๖๐,๔๘๐	
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑	๓๑๔,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๖๘๐	๓๒๗,๑๒๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๕๔,๐๐๐	
๓๔	**ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ**		**๑**	๐	๐		**๑**	**๑**	**๑**	+๑	-	-	**๑๖๗,๐๔๐**	**๖,๗๒๐**	**๖,๙๖๐**	**๑๖๗,๐๔๐**	**๑๗๓,๗๖๐**	**๑๘๐,๗๒๐**	ว่าง
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๒,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๒๑๐,๓๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	
๓๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๑๙,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐	๒๔๖,๗๒๐	
	กองช่าง																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๓๐,๘๔๐	๕๒๖,๘๐๐	๕๕๕,๙๖๐	๕๘๖,๘๐๐	
๓๙	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๘๖,๙๖๐	ว่างเดิม
๔๐	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๔๓๐,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๙๒๐	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๔๙๘,๘๔๐	๕๒๖,๓๒๐	๕๕๕,๔๘๐	
๔๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๓๐,๙๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๙๒๐	๒๗,๔๘๐	๒๙,๑๖๐	๔๕๖,๘๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๓,๔๘๐	
๔๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๓๖๒,๘๘๐	๓๘๔,๗๒๐	๔๐๗,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๓	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	๑	๓๔๐,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๗๖๐	๓๕๔,๐๐๐	๓๖๘,๑๖๐	๓๘๒,๙๒๐	
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๓,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๔๔๐	๒๒๙,๓๒๐	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๒๐๐,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๙๒๐	๒๑๗,๓๒๐	๒๒๖,๐๘๐	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๙๘,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	
๔๘	คนสวน(ทักษะ)		๑	๑	๑๘๙,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๔๐	

ก.พ.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายรวม(๔) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๔๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๕๑๐,๒๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๗๒๐	๓๒,๕๒๐	๓๔,๔๔๐	๖๗๕,๓๖๐	๗๐๗,๘๘๐	๗๔๒,๓๒๐	
๕๐	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๓๑,๐๐๐	๕๖๑,๘๔๐	๕๙๔,๔๘๐	
๕๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๓๖๒,๘๘๐	๓๘๔,๗๒๐	๔๐๗,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล		๑	๑	๒๕๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๖๔๐	๒๗๔,๒๐๐	๒๘๕,๒๔๐	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	
๕๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	
๕๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๔,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	
๕๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)		๑	๐	๑๓๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	ว่างเดิม
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
๕๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบฯ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๙๐,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๓๙,๙๖๐	๖๖๘,๔๐๐	๗๐๖,๐๘๐	๗๔๖,๐๔๐	
๕๙	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๖๒,๔๔๐	๕๙๕,๒๐๐	๖๒๙,๘๘๐	
๖๐	หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๗๖๐	๒๘,๓๒๐	๓๐,๐๐๐	๔๘๙,๐๐๐	๕๑๗,๓๒๐	๕๔๗,๓๒๐	
๖๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๑๐,๗๖๐	๔,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๔๔๐,๔๐๐	๔๖๖,๕๖๐	๔๙๔,๒๘๐	
๖๒	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ชง.	๑	๑	๓๘๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๒๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๖,๑๖๐	๔๑๐,๗๖๐	๔๓๕,๔๘๐	๔๖๑,๖๔๐	
๖๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๔๑๒,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๔๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๙๒๐	๔๖๓,๒๐๐	๔๙๑,๐๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๔	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๓๐๑,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๓๑๓,๖๘๐	๓๒๖,๒๘๐	๓๓๙,๓๖๐	
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๘,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

ที่	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายรวม(๔) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
	กองการศึกษา																		
๖๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๕๑๘,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๒๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๕,๐๔๐	๖๘๔,๐๐๐	๗๓๗,๐๐๐	๗๕๒,๐๔๐	
๖๗	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๔๐,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๓๙,๙๖๐	๖๔๔,๔๐๐	๖๘๒,๐๘๐	๗๒๒,๐๔๐	
๖๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๔,๖๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๒๓๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		๑	๑	๒๑๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๗,๒๐๐	
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๐,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	๒๓๖,๗๖๐	
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๗,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	๒๔๑,๕๖๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลยางตลาด(วัดกลางโคกค้อ)																		
๗๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๗๔	ครู	ชพ.	๒	๒			๒	๒	๒	-	-	-							เงินอุดหนุน
๗๕	ครู	ชก.	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๗๖	ครู		๑	๐			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ครูบาลี)		๑	๐			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							เงินอุดหนุน

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน (๓)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	ค่าใช้จ่ายรวม(๔) ๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	หมายเหตุ
	กองสวัสดิการสังคม																		
๘๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๘๖,๔๔๐	๖๑๙,๒๐๐	๖๕๓,๘๘๐	
๘๒	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๐,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๑๒๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๔๘๐	๔๗๕,๘๔๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๕๕,๐๐๐	
๘๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๕๖๓,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๘๔๐	๓๕,๘๘๐	๓๘,๐๔๐	๕๗๗,๔๘๐	๖๓๓,๓๖๐	๖๗๑,๔๐๐	
๘๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๗๗,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๒๘๐	๕๐๕,๖๘๐	๕๓๖,๐๔๐	๕๖๘,๗๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๓๑๒,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๖๐	๓๒๕,๐๘๐	๓๓๘,๑๖๐	๓๕๑,๗๒๐	
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๖,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๘๐๐	๒๐๑,๖๐๐	๒๐๙,๗๖๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๘๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๘๓,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๓๐๐,๔๘๐	๓๑๘,๖๐๐	๓๓๗,๘๐๐	
	รวม		๙๑	๗๘	๒๖,๘๙๐,๑๔๐	๙๓๙,๗๒๐	๘๙	๘๙	๘๙	+๒			๑,๙๙๔,๑๒๐	๑,๕๘๒,๔๔๐	๒,๖๗๐,๕๒๐	๒๙,๘๒๓,๙๘๐	๓๒,๔๐๖,๔๒๐	๓๓,๐๗๖,๙๔๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๒%															๓,๕๗๘,๘๗๘	๓,๗๖๘,๗๗๐	๓,๙๖๙,๒๓๓	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๓,๔๐๒,๘๕๘	๓๕,๑๗๕,๑๙๐	๓๗,๐๔๖,๑๗๓	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๒๑	๓๗.๓๒	๓๗.๔๓	

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = (๘๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๔,๒๗๕,๐๐๐ = ๘๙,๗๗๕,๐๐๐ บาท

๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = (๘๙,๗๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๔,๔๘๘,๗๕๐ = ๙๔,๒๖๓,๗๕๐ บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = (๙๔,๒๖๓,๗๕๐ x ๕%) + ๔,๗๑๓,๘๘๗.๕๐ = ๙๘,๙๗๐,๙๓๗.๕๐ บาท

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔

พ.จ.ต.
(สมชาย ภูเขียวขำ)
ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

(นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางตลาด (เดิม)

ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒) ว่าง ๑

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.)(๑)

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)ว่าง	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)	(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)(๑)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)(๑)	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)(๑)
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(๑) ว่าง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)(๑)(ว่าง)	๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑) (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑) (หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑) (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ)	๒. นักวิชาการพัสดุ ชก (๑)	๒. วิศวกรโยธา ชก.(๑)	๒. นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)	๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) (หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ)	๒.นักวิชาการศึกษา ปก.(๑)	๒. นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
๓. นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)	๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.(๑)ว่าง	๓. นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)	๓. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)	๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) ว่าง
๔. นิติกร ปก. (๑)	๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)	๔. นายช่างโยธา ชง. (๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๔. จพง.ประชาสัมพันธ์ ชง.(๑)	๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	๔. นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)
๕. จพง.ธุรการ ชง. (๑)	๕. จพง.การเงินและบัญชี ปง (๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)	๕. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
๖. จพง.การเกษตร ชง.(๑)	๖. จพง.ธุรการ ชง. (๑)	๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล (๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒)	๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
๗. เจ้าพนักงานทะเบียน ชง (๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	พนักงานครูเทศบาล (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางโคกล้อ)	๒. ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๒)
๘. เจ้าพนักงานทะเบียน ปง.(๑)	๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ว่าง	๓. ผช.จพง.ธุรการ (๑)
๙. จพง.ป้องกันและบรรเทา ชง. (๑)	๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้(๑)	๓. คนสวน (๑)	๓. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๓) ว่าง ๑	๑. ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์(๑)	๒. ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ (๒)	
๑๐. เจ้าพนักงานเทศกิจ ชง. (๒)	๓. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) ว่าง	๒. พนักงานขับรถยนต์ (๓)		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๓. ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ (๓)	
ลูกจ้างประจำ	๔. ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑)				๔. ครู (๓) ว่าง	
๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑)	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)				พนักงานจ้างตามภารกิจ(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสมัคคีคงบาย)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)				๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) (คุณวุฒิ) ว่าง	
๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๑)	๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑)				๒. ผู้ดูแลเด็ก (๓) (ทักษะ)	
๒. ผู้ช่วยนิติกร (๑)						
๓. ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทา(๒)						
๔. ผช.จพง.เทศกิจ (๑)						
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)						
๑. พนักงานขับรถดับเพลิง (๒) ว่าง ๑						

ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญฯ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
จำนวน	๐	๑	๒	๐	๒	๑๔	๐	๕	๐	๐	๐	๑๔	๐	๑๓	๑	๐	๒๔	๑๓	๐	๘๙
ตำแหน่งว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๑๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางตลาด (ใหม่)

ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

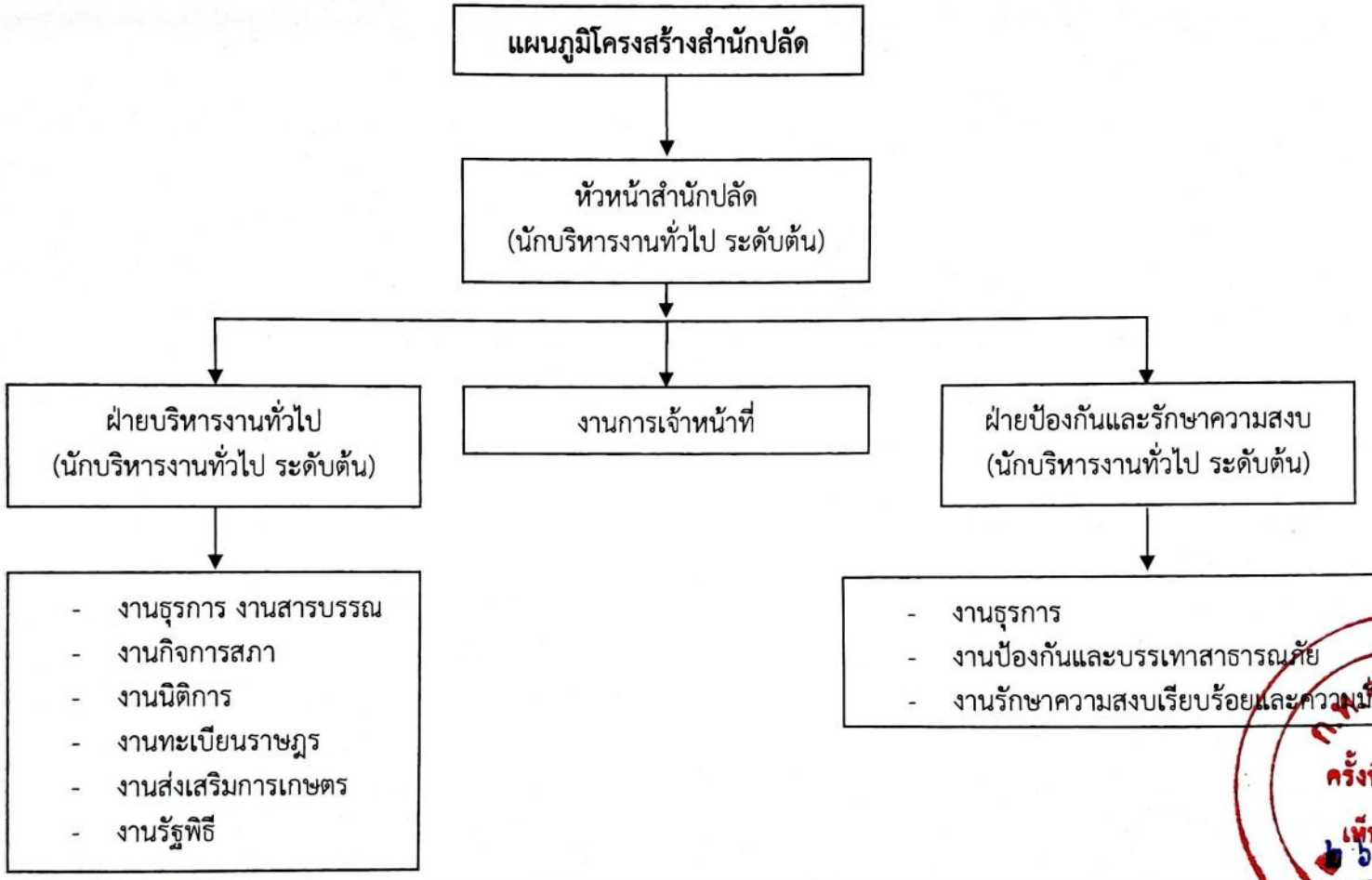
รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.)

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)(๑)ว่าง	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)	(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)(๑)	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)(๑)	(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)(๑)	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)(๑)
๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)	๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(๑) ว่าง	๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑)	๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)	๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (๑)	๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๑)
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)(๑)(ว่าง)	(หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	(หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	(หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	(หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)	๒. นักวิชาการพัสดุ ชก (๑)	๒. วิศวกรโยธา ชก.(๑)	๒. นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)	๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑)	๒.นักวิชาการศึกษา ปก.(๑)	๒. นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
(หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ)	๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.(๑)ว่าง	๓. นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)	๓. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)	(หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) ว่าง ยุบเลิก
๓. นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑)	๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)	๔. นายช่างโยธา ชง. (๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑)	๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)	๔. นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)
๔. นิติกร ปก. (๑)	๕. จพง.การเงินและบัญชี ปง (๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล (๑)	๔. จพง.ประชาสัมพันธ์ ชง.(๑)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน (๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
๕. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.(๑) กำหนดเพิ่ม	๖. จพง.ธุรการ ชง. (๑)	๑. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	๕. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)	๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒)	๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)
๖. จพง.ธุรการ ชง. (๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	หนังงานครูเทศบาล (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดกลางโคกค้อ)	๒. ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑)
๗. จพง.การเกษตร ชง.(๑)	๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	๑. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๓) ว่าง ๑	๑. ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์(๑)	๑.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) ว่าง	๓. ผช.จพง.ธุรการ (๑)
๘. เจ้าพนักงานทะเบียน ชง (๑)	๒. ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้(๑)	๑. คนสวน (๓)		๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	๒. ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ (๒)	
๙. เจ้าพนักงานทะเบียน ปง.(๑)	๓. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) ว่าง ยุบเลิก	๒. พนักงานขับรถยนต์ (๓)			๓. ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ (๑)	
๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ ชง. (๑)	๔. ผช.จพง.พัสดุ (๑) กำหนดเพิ่ม				๔. ครู (๓) ว่าง	
๑๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ชง. (๒)	๕. ผช.จพง.การเงินและบัญชี (๑)				หนังงานจ้างตามภารกิจ(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามัคคีคงบาล)	
ลูกจ้างประจำ	๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)				๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) (คุณวุฒิ) ว่าง	
๑. พนักงานขับรถยนต์ (๑)	หนังงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)				๒. ผู้ดูแลเด็ก (๓) (ทักษะ)	
หนังงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	๑. พนักงานขับรถยนต์ (๓)					
๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล(๑)						
๒. ผู้ช่วยนิติกร (๑)						
๓. ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ(๒)						
๔. ผช.จพง.เทศกิจ (๑)						
หนังงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)						
๑. พนักงานขับรถดับเพลิง (๒) ว่าง ๑						

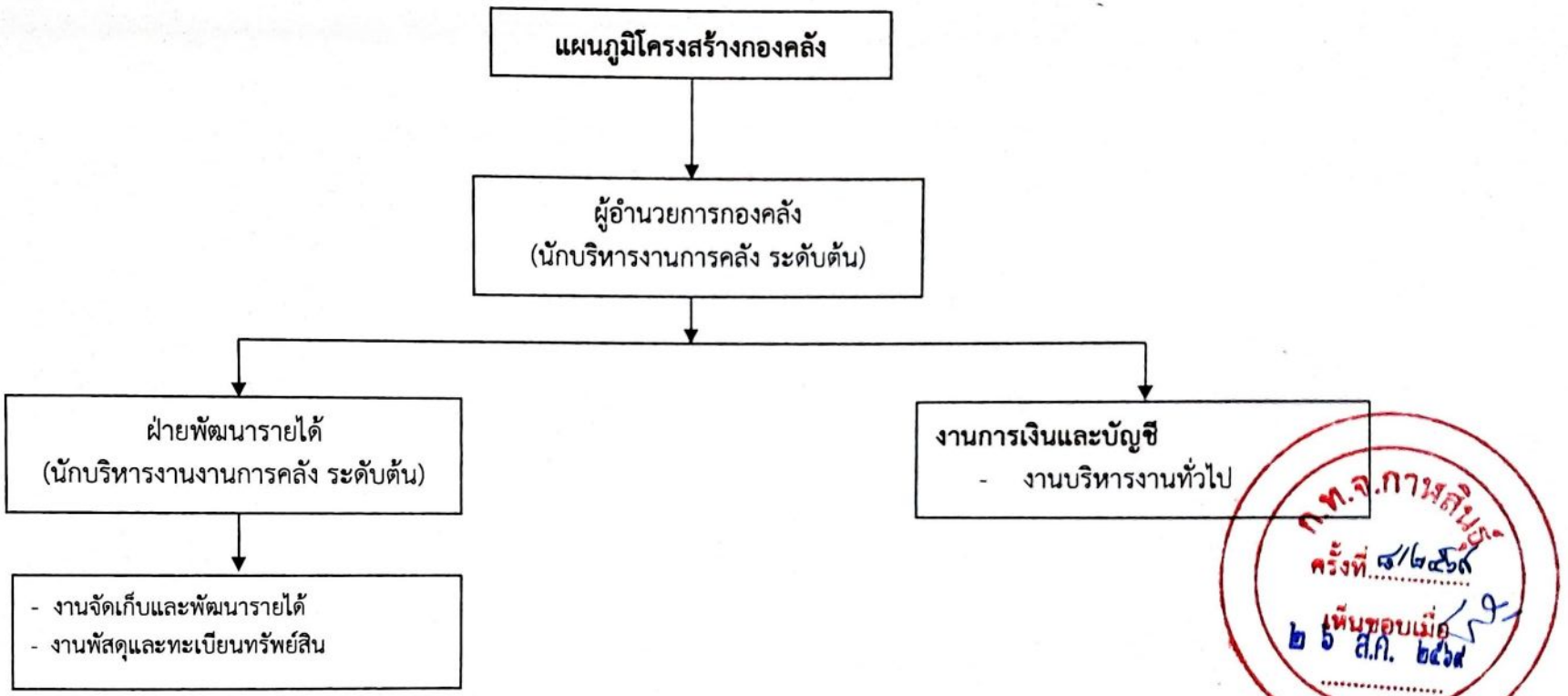
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญฯ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
จำนวน	๐	๑	๒	๐	๒	๑๔	๐	๕	๐	๐	๐	๑๔	๐	๓๓	๑	๐	๒๔	๓๓	๐	๘๙
ตำแหน่งว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๒	๒	๐	๓๓

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕
๒ มีนาคม ๒๕๖๕

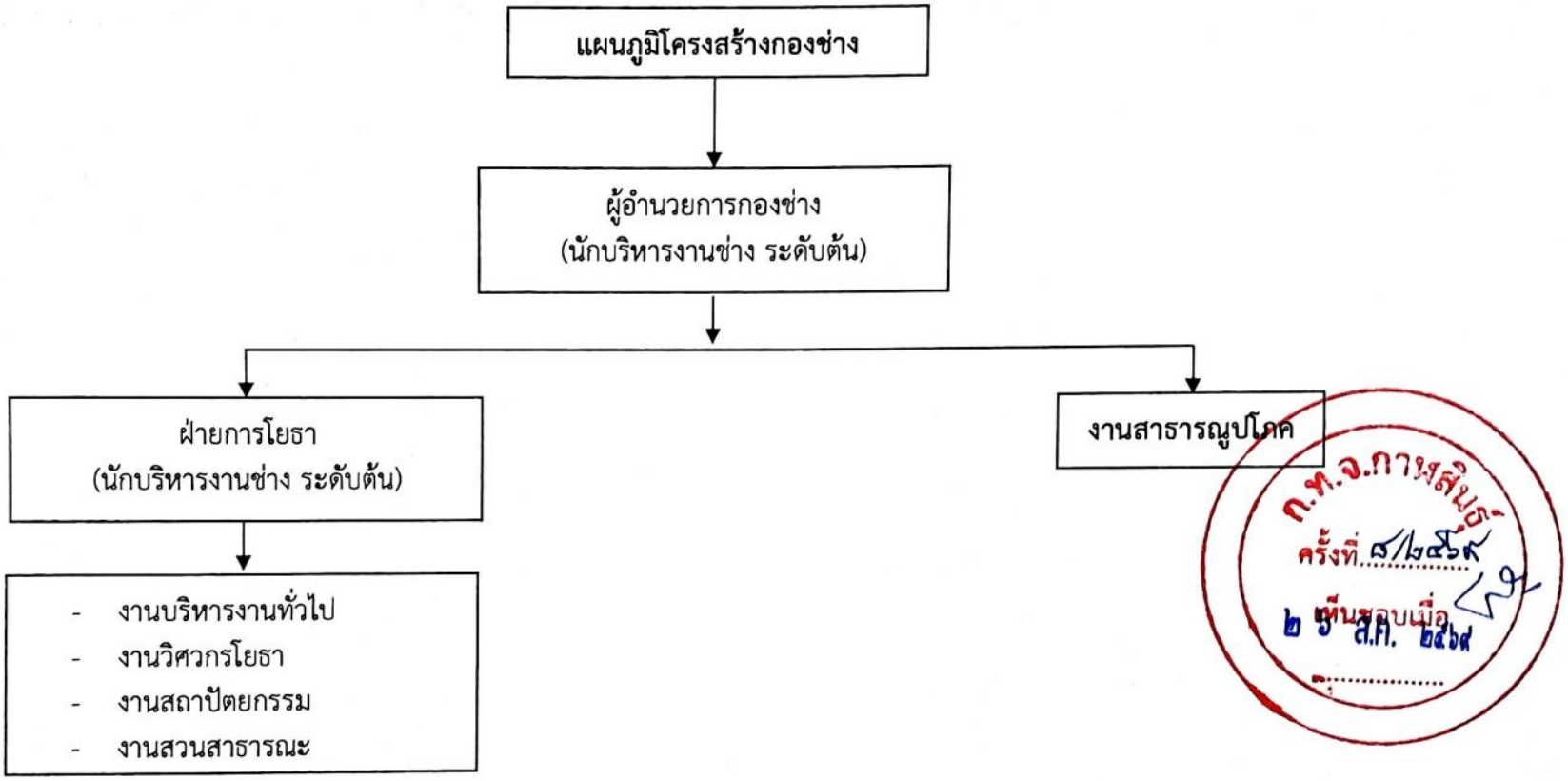


กลุ่มกิจการสภา
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔

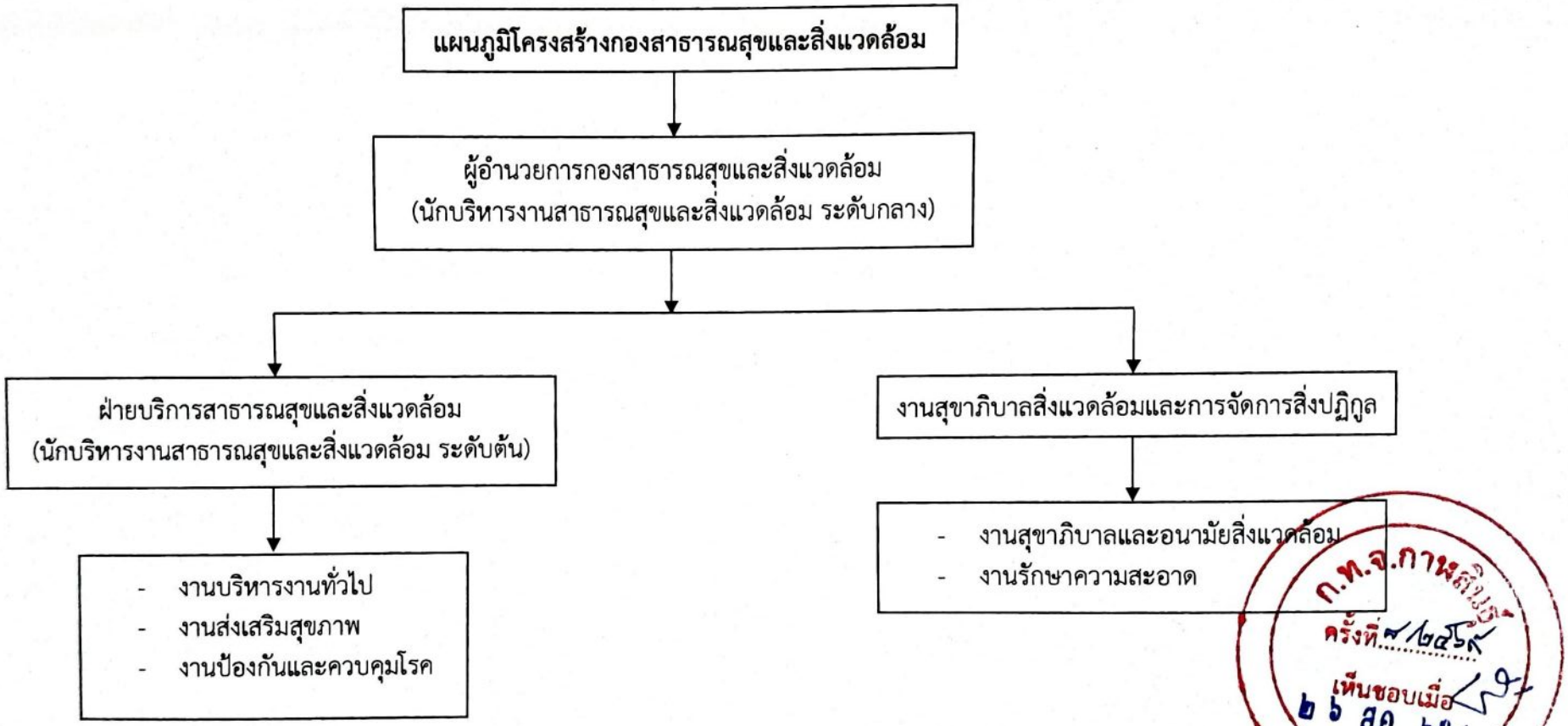
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน	-	-	-	-	-	๓	-	-	๓	-	๗	๑	๕	๒	๒๑
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๐	-	-	๑	-	๐	๐	๐	๑	๒



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน						๒			๓		๒		๕	๑	๑๓
ตำแหน่งว่าง						๑			๑		๐		๑	๐	๓

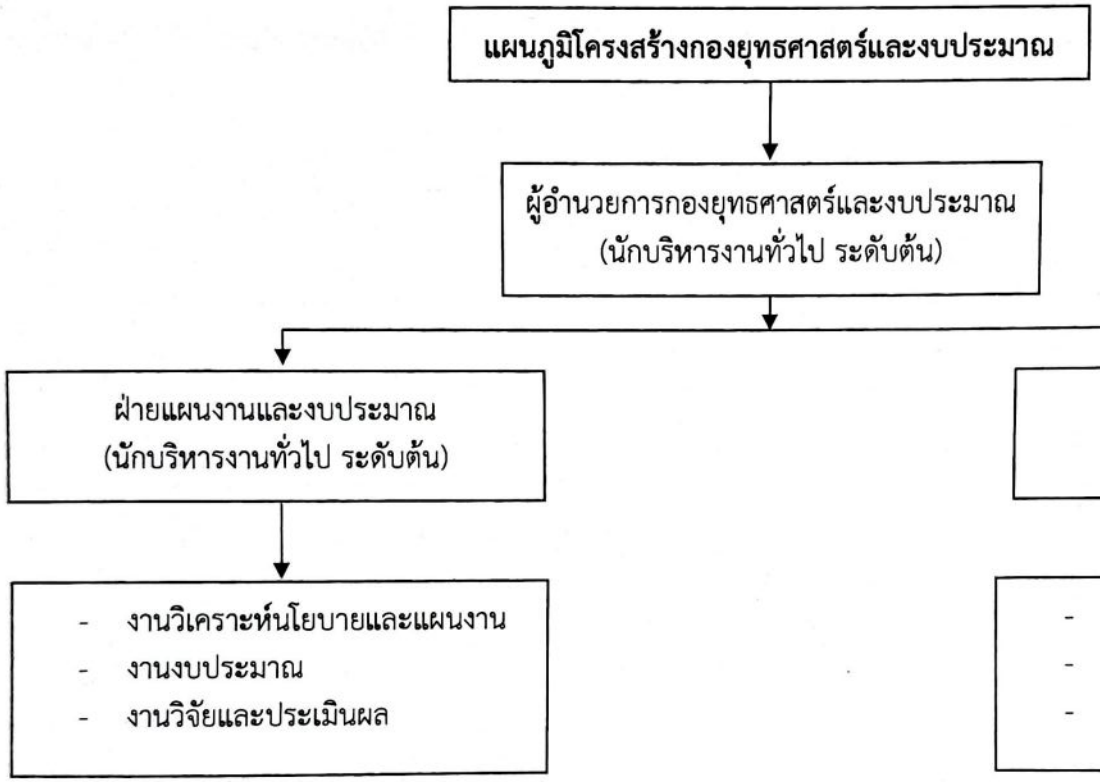


ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน						๒			๒		๑		๒	๔	๑๑
ตำแหน่งว่าง						๑			๐		๐		๐	๐	๑

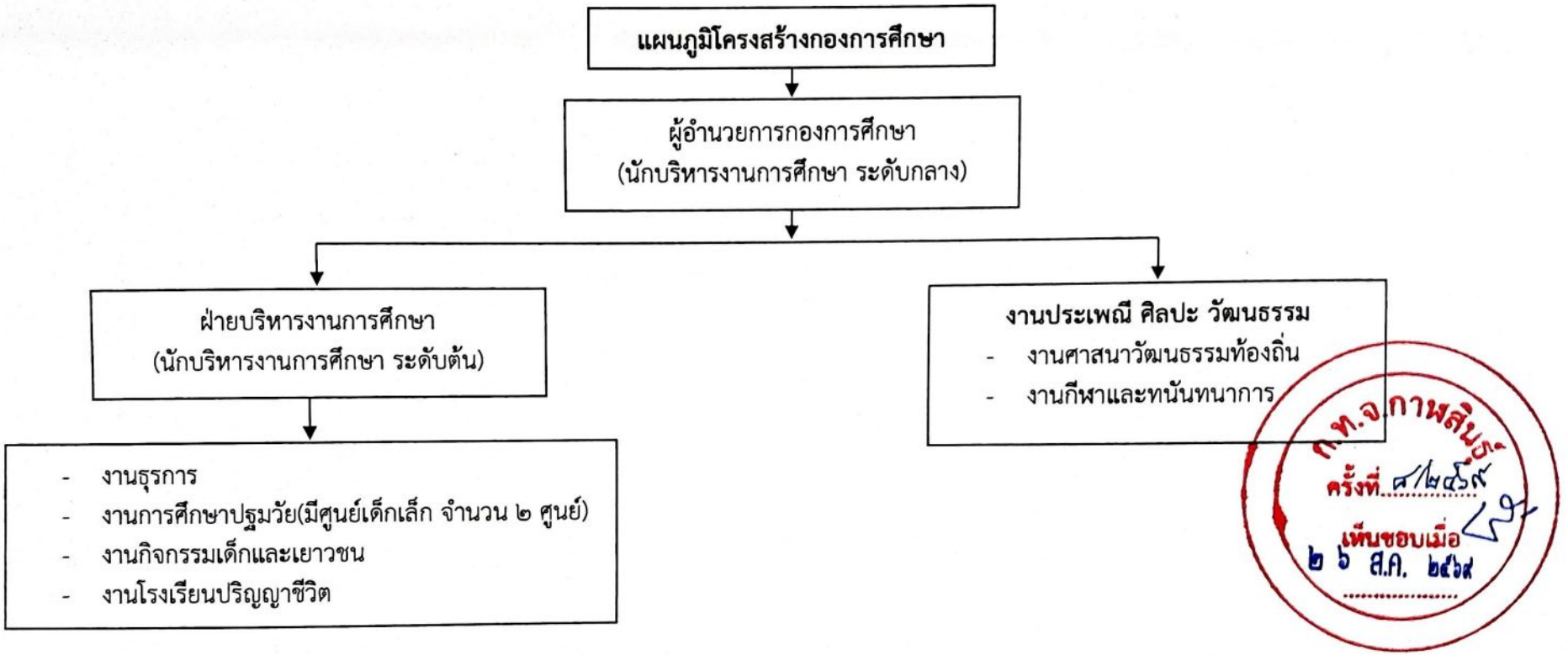


ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔

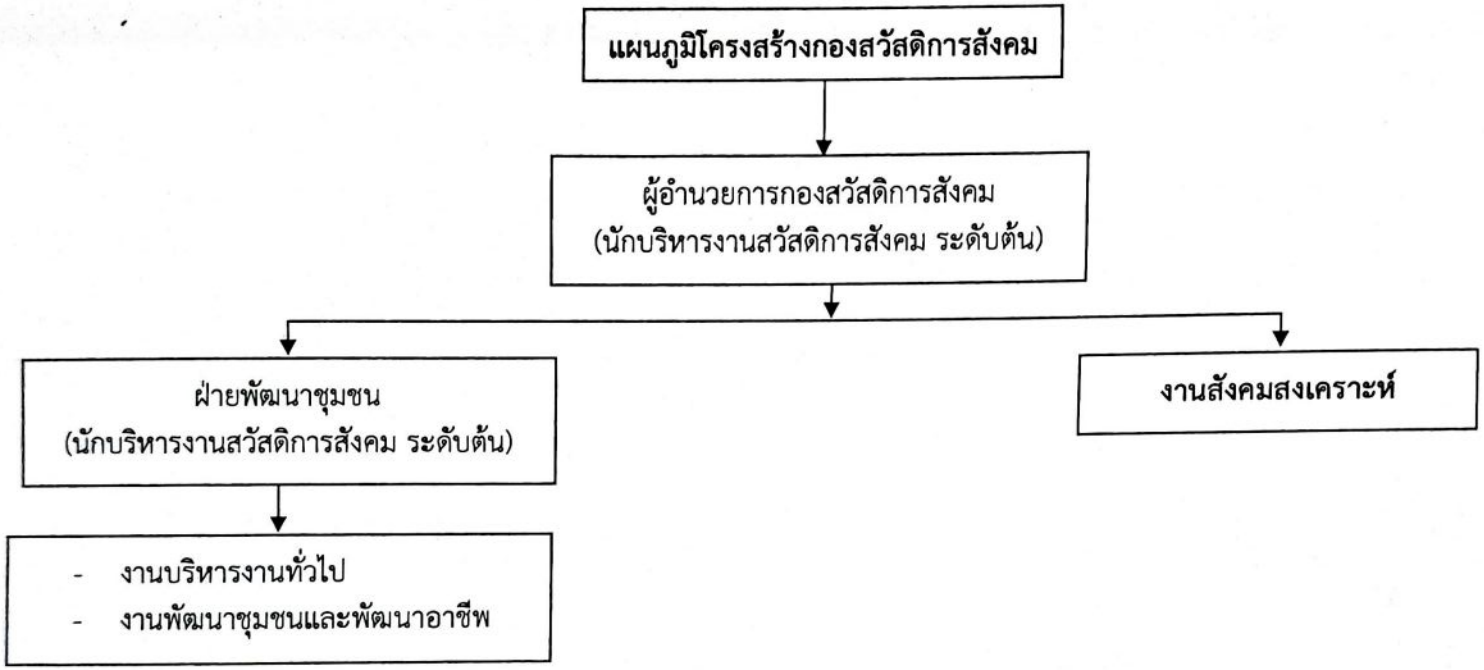
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน					๑	๑			๑		๑		๒	๓	๙
ตำแหน่งว่าง					๐	๐			๐		๐		๐	๑	๑



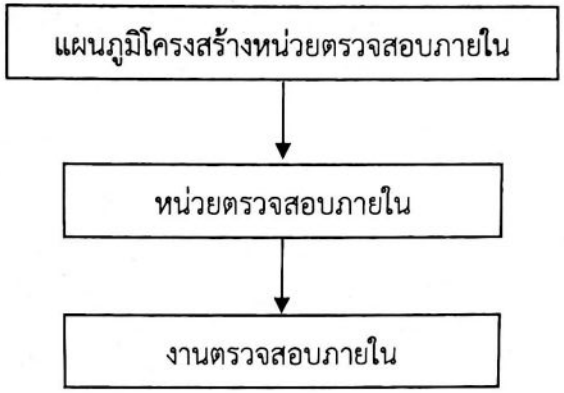
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน						๓			๑		๒		๒		๘
ตำแหน่งว่าง						๐			๐		๐		๐		๐



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู/บุคลากรฯ		พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	บริหาร	ครู	คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน					๑	๑			๑			๑	๔	๕	๓	๑๖
ตำแหน่งว่าง					๐	๐			๐			๑	๑	๑	๐	๓



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน						๒			๒				๓		๗
ตำแหน่งว่าง						๐			๐						๐



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	
จำนวน									๑						๑
ตำแหน่งว่าง									๐						๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๑	พ.จ.ต.สมชาย ภูเขียวขำ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงาน	กลาง	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงาน	กลาง	๖๔๙,๒๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๗,๒๐๐
		(รัฐศาสตร์)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ท้องถิ่น			(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ท้องถิ่น		(๕๔,๑๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	ว่าง		๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงาน	ต้น	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงาน	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๔๓,๙๔๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ท้องถิ่น			(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ท้องถิ่น		(ค่ากลาง)	(๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๓	นายชูศักดิ์ รัตนวงษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงาน	ต้น	๐๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงาน	ต้น	๕๗๔,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๖๑๖,๘๐๐
		(วิทยาการจัดการ)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ท้องถิ่น			(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ท้องถิ่น		(๔๗,๙๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
	สำนักปลัดเทศบาล													
	<u>พนักงานเทศบาล</u>													
๔	สิบเอกวัชรินทร์ บุบผาเดช	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๕๔๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๘๘,๓๖๐
		(นิติศาสตร์)		(หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	ท้องถิ่น			(หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	ท้องถิ่น		(๔๕,๕๓๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๕	นางนฤมล ภูแย้มไสย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๕๒๑,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๐	๕๓๙,๕๒๐
		(วิทยาศาสตร์ทั่วไป)		(หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ท้องถิ่น			(หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ท้องถิ่น		(๔๓,๔๖๐X๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๖	จ่าเอกสายันต์ ยนต์ไชย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๕๕๔,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๐	๕๗๒,๘๘๐
		(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)		(หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ)	ท้องถิ่น			(หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ)	ท้องถิ่น		(๔๖,๒๔๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๗	นางสุนันทา อุ่มอ่อนศรี	รัฐศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๖๖,๑๒๐			
		(รัฐศาสตร์)									(๓๐,๕๑๐x๑๒)			
๘	นายธนพชร กุลธวัชศิริ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๐๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๓๓๘,๐๔๐			
		(นิติศาสตร์)									(๒๘,๑๗๐x๑๒)			
๙						**ปก./ชก.**	**๐๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑**	**นักวิชาการเกษตร**	**วิชาการ**	**ปก./ชก.**	**๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง)**			**กำหนดเพิ่ม**
๑๐	ส.ท.รังสันต์ สมลับ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๗,๖๔๐			
		(รัฐศาสตร์)									(๑๖,๔๗๐x๑๒)			
๑๑	นางสาวภัทรานิษฐ์ ภูบรรสุข	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ชง.	๔๐๕,๘๔๐			
		(การจัดการทั่วไป)									(๓๓,๘๒๐x๑๒)			
๑๒	นายสุกฤษฎ์ กมลผาด	บริหารธุรกิจ	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ปง./	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ปง.	๓๕๓,๕๒๐			
		(เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล)									(๒๙,๔๖๐x๑๒)			

/-๔๑- ๑๓. นายวรานนท์.....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	สำนักปลัด (ต่อ)													
๑๓	นายวรานนท์ ภูสอดเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ทั่วไป	ชง.	๓๘๗,๔๘๐			
		(อุตสาหกรรม)									(๓๒,๒๙๐x๑๒)			
๑๔	นายวรจักร ภูอาจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ชง.	๓๕๓,๕๒๐			
		(เทคโนโลยีเครื่องจักรกลเกษตร)									(๒๙,๔๖๐x๑๒)			
๑๕	นายวุฒิชัย ภูขันช้าย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ชง.	๓๔๗,๘๘๐			
		(ช่างไฟฟ้ากำลัง)									(๒๘,๙๙๐x๑๒)			
๑๖	นายพีร์นิธิ วินาเสน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ชง.	๓๙๓,๔๘๐			
		เกษตรกรรม (พืชสวน)									(๓๒,๗๙๐x๑๒)			
	ลูกจ้างประจำ													
๑๗	นายจำเนียร ภูต้องศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๓๒๙,๗๖๐			
											(๒๗,๔๘๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๘	นางสาวอมรรัตน์ ภูแซมแสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓๔๒,๔๘๐			
		(การบริหารธุรกิจ)									(๒๘,๕๔๐x๑๒)			
๑๙	นายณัฐนันท์ เอ้าสุวอ	นิติศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนิติกร	ผู้มีคุณวุฒิ			ผู้ช่วยนิติกร	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๔๐,๗๒๐			
											(๒๐,๐๖๐x๑๒)			
๒๐	นายนิวัฒน์ ภูวิจารย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๒๗,๐๔๐			
		(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)									(๑๘,๙๒๐x๑๒)			
๒๑	นายวิศรุต ผิวผัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๑๒,๖๔๐			
		(อุตสาหกรรมเทคนิคการผลิต)									(๑๗,๗๒๐x๑๒)			
๒๒	นายปุญญพัฒน์ บุญสัตย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑๙๘,๐๐๐			
		(อุตสาหกรรม โยธา)									(๑๖,๕๐๐x๑๒)			
๒๓	นายสุรชัย ภูน้ำเย็น	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	ผู้มีทักษะ	-	๒๐๙,๒๘๐			
		(ช่างอุตสาหกรรม ช่างยนต์)									(๑๗,๔๔๐x๑๒)			
๒๔	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	ผู้มีทักษะ	-	๑๔๒,๐๘๐			ว่างเดิม
											(๑๑,๘๔๐x๑๒)			

/-๔๒- กองคลัง.....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	กองคลัง													
	พนักงานเทศบาล													
๒๕	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐
				(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ท้องถิ่น			(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ท้องถิ่น		(ค่ากลาง)			
๒๖	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐
				(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ฯ)	ท้องถิ่น			(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ฯ)	ท้องถิ่น		(ค่ากลาง)	(๑,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๒๗	นางรัชฎาภรณ์ ภูกาสอน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๕๒๑,๒๘๐			
		(การบัญชี)									(๔๓,๔๔๐x๑๒)			
๒๘	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
											(ค่ากลาง)			
๒๙	นางสาวเอมอัชรา เกียรติเจริญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๒๑,๒๘๐			
											(๔๓,๔๔๐x๑๒)			
๓๐	นางสาววิภาภรณ์ ภูสมนึก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๓๒๑,๔๘๐			
		(การบัญชี)									(๒๖,๗๙๐x๑๒)			
๓๑	นางสาวอุลัยวรรณ์ ภูสมนึก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๐๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๕๓,๕๒๐			
		พณิชยการ(การบัญชี									(๒๙,๔๖๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๒	นางสิริมาส สวนสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓๒๐,๒๘๐			
		(การจัดการทั่วไป)									(๒๖,๖๙๐x๑๒)			
๓๓	นางพิชามญชุ์ เงินสง่า	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓๑๔,๕๒๐			
		(การตลาด)									(๒๖,๒๑๐x๑๒)			
๓๔	**ว่าง**	**-**	**-**	**ผช.นักวิชาการพัสดุ**	**ผู้มีคุณวุฒิ**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**			**ยุบเลิก**
๓๕					**ผู้มีคุณวุฒิ**	-	-	**ผช.จพง.พัสดุ**	**ผู้มีคุณวุฒิ**	**-**	**๑๖๗,๐๔๐**			**กำหนดเพิ่ม**
											(๑๓,๙๒๐x๑๒)			
๓๖	นางสาวกมลชนก เสริฐเลิศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑๕๓,๖๐๐			
		(การบัญชี)									(๑๒,๘๐๐x๑๒)			
๓๗	นางสาวสุภาวิณี เหล่าทา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๐๒,๒๐๐			
		(การบริหารธุรกิจ)เลขานุการ									(๑๖,๘๕๐x๑๒)			
๓๘	นายบัญชา ภูคงคา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑๙๕,๒๔๐			
											(๑๖,๒๗๐x๑๒)			

/-๔๓- กองช่าง.....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	กองช่าง													
	พนักงานเทศบาล													
๓๙	นายอนันท์ วงษ์ศักดา	เทคโนโลยีบัณฑิต	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการ	ต้น	๔๕๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	๔๙๙,๓๒๐
	(เทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง)			(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ท้องถิ่น			(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ท้องถิ่น		(๓๘,๑๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๐	(ว่าง)	-	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๑๑,๖๐๐
				(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ท้องถิ่น			(หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	ท้องถิ่น		(ค่ากลางฯ)	(๑,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเดิม)
๔๑	นายสุริยา ภูจีวร	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ชก.	๔๓๐,๙๒๐	๔๒,๐๐๐		
		(วิศวกรรมโยธา)									(๓๕,๙๑๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๒	นางวชิรญาณ์ สายเมือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๔๓๐,๙๒๐			
		(รัฐศาสตร์)									(๓๕,๙๑๐x๑๒)			
๔๓	นายอดิศักดิ์ เจริญจิตต์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๔๒,๒๔๐			
		เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง									(๒๘,๕๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๔	นางสาววิมลพร ดลรัตน์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓๔๐,๓๒๐			
		(วิศวกรรมโยธา)									(๒๘,๓๖๐x๑๒)			
๔๕	นางสาวปัชรียา อาทิตย์ตั้ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๐๓,๗๖๐			
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)									(๑๖,๙๘๐x๑๒)			
๔๖	นายมนัสพงษ์ กุลทลทัศน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๒๐๐,๘๘๐			
		(ช่างยนต์)									(๑๖,๗๔๐x๑๒)			
๔๗	นายทินกร อาจเจริญ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑๙๘,๗๒๐			
											(๑๖,๕๖๐x๑๒)			
๔๘	นายนัฐพงษ์ จิมขุนทศ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	๑๓๖,๕๖๐			
		(เทคโนโลยีดนตรี)									(๑๑,๓๘๐x๑๒)			
๔๙	นายแดง ภูนาคพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนสวน	ผู้มีทักษะ	-	-	คนสวน	ผู้มีทักษะ	-	๑๘๙,๙๖๐			
											(๑๕,๘๓๐x๑๒)			

/-๔๔- กองสาธาฯ.....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
	พนักงานเทศบาล													
๕๐	นางนิศร ผานคำ	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ	กลาง	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ	กลาง	๕๑๐,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๔๔,๖๔๐
		(การบริหารสาธารณสุข)		(ผู้อำนวยการกองสาธาฯ)	ท้องถิ่น			(ผู้อำนวยการกองสาธาฯ)	ท้องถิ่น		(๔๒,๕๒๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	(๕,๖๐๐x๑๒)	
๕๑	นางเกศแก้ว ดิ่มโชค	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการ	ต้น	๔๘๓,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๐	๕๐๑,๙๖๐
		(สาธารณสุขศาสตร์)		(หัวหน้าฝ่ายบริการสาธาฯ)	ท้องถิ่น			(หัวหน้าฝ่ายบริการสาธาฯ)	ท้องถิ่น		(๔๐,๓๓๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๕๒	นายธราวุธ ภูถาวร	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๐๕,๕๖๐			
		(การจัดการและการประเมินฯ)									(๔๒,๑๓๐x๑๒)			
๕๓	นางสาวกมลวรรณ ก๊กก้อง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๔๒,๒๔๐			
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)									(๒๘,๕๒๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๔	นางสาวพรพิมล เกตุคำ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๕๓,๔๔๐			
		(สัตวศาสตร์)									(๒๑,๑๒๐x๑๒)			
๕๕	นางสาววราภรณ์ ดลอารมย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑๘๑,๕๖๐			
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)									(๑๕,๑๓๐x๑๒)			
๕๖	นายกิตติกรณ์ เมฆฤทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑๔๙,๖๔๐			
											(๑๒,๔๗๐x๑๒)			
๕๗	นายศิริวัฒน์ ภูปัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑๔๔,๗๒๐			
											(๑๒,๐๖๐x๑๒)			
๕๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	ผู้มีทักษะ	-	๑๓๖,๕๖๐			ว่างเดิม
											(๑๑,๓๘๐x๑๒)			

/-๔๕- กองยุทธศาสตร์ฯ.....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ													
	พนักงานเทศบาล													
๕๙	นางสุภาวดี ทรงเดชกล้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๕๙๐,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๐	๖๓๒,๘๘๐
		(รัฐประศาสนศาสตร์)		(ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบฯ)	ท้องถิ่น			(ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบฯ)	ท้องถิ่น		(๔๙,๒๔๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๖๐	นายวัชรพงษ์ ภูบุญลาภ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๕๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๐	๕๓๑,๖๐๐
		(รัฐประศาสนศาสตร์)		(หน.ฝ่ายแผนงานและงบฯ)	ท้องถิ่น			(หน.ฝ่ายแผนงานและงบฯ)	ท้องถิ่น		(๔๒,๘๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๖๑	นางสาวมานิตา ภูเฉลียว	ศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการ	ต้น	๔๔๔,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๖๒,๒๔๐
		(รัฐศาสตร์การปกครอง)		(หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่ฯ)	ท้องถิ่น			(หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่ฯ)	ท้องถิ่น		(๓๗,๐๒๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๖๒	พ.จ.ต.จักรกฤษณ์ จิตรเจริญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๔๑๐,๗๖๐			
		(รัฐศาสตร์)									(๓๔,๒๓๐x๑๒)			
๖๓	นางสาวธัญลักษณ์ บัวทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	ชง.	๔๑๒,๐๘๐			
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)									(๓๔,๓๔๐x๑๒)			
๖๔	นายกีระติ ภูโสภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๐๓-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๐๓-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๘๗,๔๘๐			
		(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)									(๓๒,๒๙๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๖๕	นางสาวอุษา นรินญา	เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๓๐๑,๕๖๐			
		(เทคโนโลยีสารสนเทศ)									(๒๕,๑๓๐x๑๒)			
๖๖	นางสาวอนงค์ ชินวิ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑๙๘,๔๘๐			
		(อบรมคอมพิวเตอร์ ๑๒ ชั่วโมง)									(๑๖,๕๔๐x๑๒)			
	กองการศึกษา													
	พนักงานเทศบาล													
๖๗	นางสาวนลินธรณ์ เรืองอาริยะชูกิ	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	กลาง	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	กลาง	๕๑๘,๔๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๕๒,๘๐๐
		(การจัดการศึกษา)		(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ท้องถิ่น			(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ท้องถิ่น		(๔๓,๒๐๐x๑๒)			
๖๘	นางสาวธัญญ์ธิชา รักอาชีพ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการ	ต้น	๕๙๐,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๐	๖๐๘,๘๘๐
		(การบริหารการศึกษา)		(หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ท้องถิ่น			(หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	ท้องถิ่น		(๔๙,๒๔๐x๑๒)			
๖๙	นายวาริทพงษ์ ภูสง่า	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา		ปก.	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)			

/-๔๖- กองการศึกษา(ต่อ).....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	กองการศึกษา(ต่อ)													
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗๐	นางสาววราภรณ์ นิสังกาศ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๓๔,๘๔๐			
		(ฟิสิกส์)									(๑๙,๕๗๐x๑๒)			
๗๑	นางอุไรรัตน์ วิเศษชู	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.ศูนย์เยาวชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๑๙,๔๘๐			
		(การประถมศึกษา)									(๑๘,๒๙๐x๑๒)			
๗๒	นางอุทุมพร ภูเฉลียว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๑๔,๕๖๐			
		(พณิชยกรรมการบัญชี)									(๑๗,๘๘๐x๑๒)			
๗๓	นางประภัสสร นวนโสภา	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๒๑๐,๓๖๐			
		(คอมพิวเตอร์ศึกษา)									(๑๗,๕๓๐x๑๒)			
	พนักงานครูเทศบาล													
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลยางตลาด(วัดกลางโคกค้อ)													
๗๔	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-				ใช้เงิน
														อุดหนุน
๗๕	นางจงจิต ภูอ่าง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	-	ชพ.	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๑	ครู	-	ชพ.				ใช้เงิน
		(การบริหารการศึกษา)												อุดหนุน
๗๖	นางรัญจวน จันทรสมบัติ	การศึกษามหาบัณฑิต	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๒	ครู	-	ชพ.	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๒	ครู	-	ชพ.				ใช้เงิน
		(การบริหารการศึกษา)												อุดหนุน
๗๗	ว่าง	-	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๓	ครู	-	-	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๓	ครู	-	-				ใช้เงิน
														อุดหนุน
๗๘	นางอมรรัตน์ ภูเพ็งใจ	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๔	ครู	-	ชก.	๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๗๔	ครู	-	ชก.				ใช้เงิน
		(การศึกษาปฐมวัย)												อุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลยางตลาด(วัดกลางโคกค้อ)													
๘๓	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครู	ผู้มีวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ผู้มีคุณวุฒิ	-				ใช้เงิน
														อุดหนุน
๘๔	นางนกแก้ว กองเพชร	ศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-				ใช้เงิน
		(การประถมศึกษา)												อุดหนุน
๘๕	นางสาวอุษณี ภูไวย์	ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ. 5 ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-				ใช้เงิน
		(คณิตศาสตร์)												อุดหนุน
๘๖	นางสาวนัจนันท์ ม่วงเสน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-				ใช้เงิน
		(เกษตรศาสตร์)												อุดหนุน

/-๔๗- กองสวัสดิการ(ต่อ) .....

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
	กองสวัสดิการสังคม													
	<u>พนักงานเทศบาล</u>													
๘๕	นางสาวพัชรินทร์ นาสมยนต์	ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	ต้น	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๔๐,๖๐๐
		(รัฐศาสตร์การปกครอง)		(ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ท้องถิ่น			(ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	ท้องถิ่น		(๔๑,๕๕๐x๑๒)			
๘๖	นางวิชาดา พันธุระศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	ต้น	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๐	๔๕๓,๗๒๐
		(รัฐศาสตร์)		(หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ท้องถิ่น			(หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	ท้องถิ่น		(๓๖,๓๑๐x๑๒)			
๘๗	นางธิดารัตน์ ภูสอดเงิน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๔๖๒,๒๔๐			
		(คหกรรมศาสตร์ทั่วไป)									(๓๘,๕๒๐x๑๒)			
๘๘	**ว่าง**	**-**	**๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒**	**นักพัฒนาชุมชน**	**วิชาการ**									**ยุบเลิก**
๘๙	นางสาววันเพ็ญ สุโพธิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๓-๒-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๐๓-๒-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๔๘,๘๘๐			
		(รัฐประศาสนศาสตร์)									(๔๕,๗๔๐x๑๒)			
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>													
๙๐	นายปริญญา คงแสนคำ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	๓๑๒,๔๘๐			
											(๒๖,๐๔๐x๑๒)			
๙๓	ว่าที่ ร.ต.สังวาลย์ ล้านพลแสน	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑๖๗,๐๔๐			
											(๑๓,๙๒๐x๑๒)			
๙๔	นางสาวรานิตา ภูคงน้ำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	๑๘๖,๒๔๐			
		(บริหารธุรกิจ)									(๑๕,๕๒๐x๑๒)			
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>													
๙๕	นายนราศักดิ์ กองศิริ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑		วิชาการ	ปก.	๒๘๓,๔๔๐			
		(การจัดการทั่วไป)									(๒๓,๖๒๐x๑๒)			

พ.จ.ต.
(สมชาย ภูเขียวขำ)
ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

(นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลยางตลาด ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยางตลาด ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลยางตลาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสาระสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์เว็บไซด์ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลยางตลาด ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลการภาครัฐด้วยตนเอง(Digotal Govermment Skill Self Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาด ตามแนวทางข้างต้นนั้นกำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำหลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐาน ของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- √ การบริหารโครงการ
- √ การใช้บริการ
- √ การวิจัย
- √ ทักษะการติดต่อสอบถาม
- √ การเขียนหนังสือราชการ
- √ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

/-๔๙- ส่วนการ.....

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลยางตลาดเห็นว่า มีความสำคัญยิ่งกว่า เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลยางตลาด ประกอบด้วย

√ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

√ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

√ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

√ การบริการเป็นเลิศ

√ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลยางตลาด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ พัฒนาการคมนาคม ก่อสร้าง ถนน ทางเท้า ระบบไฟฟ้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เสริมสร้างบรรยากาศ บำบัดกำจัดขยะมูลฝอย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งในชุมชน พัฒนาและส่งส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาชุมชน กลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ส่งเสริมการบริหารสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและกีฬา นันทนาการศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นพัฒนาด้านการศึกษา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ด้านการกีฬา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการบริหาร ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลยางตลาด จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลยางตลาด โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลยางตลาด มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลยางตลาด เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลยางตลาดมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

/-๕๐- ๓. นโยบาย.....

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลยางตลาด ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลยางตลาด มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่นส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลยางตลาด ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาให้บุคลากรของเทศบาลตำบลยางตลาดมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลยางตลาดจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลยางตลาด คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลาสำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทน ของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลยางตลาด เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลยางตลาดได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษา ดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

/-๕๑- ๗. นโยบาย.....

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลยางตลาด เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลยางตลาดจึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ line Facebook ขององค์กรเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองตามหนังสือสำนักงานที่ ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Govemment Skill Self Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลยางตลาด ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลยางตลาดได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลยางตลาด ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลยางตลาด
ที่ ๒๘๒ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังอ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลยางตลาด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ หมวด ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลยางตลาด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาดทุกคน	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรกำหนดตำแหน่งใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายเศรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๖๐๒๒

ที่ กส ๕๒๓๐๑.๕/๓๗ **วันที่** ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางตลาด จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้สอดรับกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย **จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ตามคำสั่งที่ ๒๘๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ ร่วมประชุมฯในวันจันทร์ที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด**

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลยางตลาด

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.....

๒.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- พิจารณาจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลยางตลาด

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

.....

.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันจันทร์ ที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง	ประธานกรรมการ		
๒	พ.จ.ต.สมชาย ภูเขียวขำ	กรรมการ		
๓	นายชูศักดิ์ รัตนวงษ์	กรรมการ		
๔	นางศิริกัญญา ปะกิทัง	กรรมการ		
๕	นายอนันท์ วงษ์ศักดา	กรรมการ		
๖	นางนิศร ผานคำ	กรรมการ		
๗	นางสุภาวดี ทรงเดชกล้า	กรรมการ		
๘	นางสาวนลินธรณ์ เรืองอาริยะชูกิจ	กรรมการ		
๙	นางสาวพัชรินทร์ นาสมยนต์	กรรมการ		
๑๐	นายนราศักดิ์ กองศิริ	กรรมการ		
๑๑	ส.อ.วัชรินทร์ บุบผาเดช	กรรมการ/เลขานุการ		
๑๒	นางนฤมล ภูแย้มไสย์	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๑๓	นางสุนันทา อุ่มอ่อนศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด
****

ผู้มาประชุม

๑. นายเกรียงไกร	ภูมิเหล่าแจ้ง	นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด	ประธานกรรมการ
๒. พ.จ.ต.สมชาย	ภูเขียวขำ	ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
๓. นายชูศักดิ์	รัตนวงษ์	รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
๔. นางศิริกัญญา	ปะกิทัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางนิศร	ผานคำ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. น.ส.นลินธรณ์	เรืองอาริยะชูกิจ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. น.ส.พัชรินทร์	นาสมยนต์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. ส.อ.วัชรินทร์	บุบผาเดช	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางนฤมล	ภูแย้มไสย์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐.นางสุนันทา	อุ่มอ่อนศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอนันท์	วงษ์ศักดา	ผู้อำนวยกองช่าง	ลา
๒. นางสุภาวดี	ทรงเดชกล้า	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	ลา

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. นายนราศักดิ์	กองศิริ	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว กระผม นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง นายกเทศบาลตำบลยางตลาด ประธานกรรมการ ขอเปิดประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานกรรมการ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลยางตลาด ที่ ๒๘๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลยางตลาด ทุกท่าน	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชราชการทุกส่วนราชการ	กรรมการ
๕. หัวหน้าตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากแลคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย

ของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ที่ประชุม **รับทราบ**

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง **ประธานกรรมการ** การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขอเชิญฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนฯ

ส.อ.วัชรินทร์ บุบผาเดช **กรรมการ/เลขานุการ** ประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ฯ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีดังนี้

๑. ขอข้อมูลบุคลากร อปท. ขนาด ประเภท รายได้ พื้นที่ใกล้เคียงกัน
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ค่างาน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพิ่มลดอัตราตำแหน่ง ภาระค่าใช้จ่าย
๔. รวบรวมเอกสารเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. จังหวัด
๕. ก.ท.จ. ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ
๖. ประกาศใช้แผนฯ

กรอบอัตรากำลังของเทศบาล ณ ปัจจุบัน มีดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตราปัจจุบัน	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	ว่าง ๑
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>		
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาฯ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	
นิติกรปฏิบัติการ	๑	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๒	
เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญงาน	๒	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	

ส่วนราชการ	กรอบอัตราปัจจุบัน	หมายเหตุ
ลูกจ้างประจำ		
พนักงานขับรถยนต์	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	
พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)	๒	
กองคลัง(๐๔)		
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	
กองช่าง(๐๕)		
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	
นักจัดการงานทั่วชำนาญการ	๑	
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๓	
คนสวน	๑	

ส่วนราชการ	กรอบอัตราปัจจุบัน	หมายเหตุ
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)</u>		
ผอ.กองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	
หน.ฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๓	ว่าง ๑
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(๐๗)</u>		
ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายบริการและเผยแพร่ฯ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน	๑	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	
หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา(คุณวุฒิ)	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	
พนักงานครูเทศบาล(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ยางตลาด(วัดกลางโคกค้อ)		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	
ครู ชำนาญการพิเศษ	๒	
ครู ชำนาญการ	๑	
ครู	๑	ว่าง
พนักงานครูเทศบาล(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ยางตลาด(วัดกลางโคกค้อ)		
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	๑	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	

ส่วนราชการ	กรอบอัตราปัจจุบัน	หมายเหตุ
<u>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</u>		
ผอ.กองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	
หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>		
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	

สรุปการกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พงจ.ภารกิจ	รวม
ปลัด/รองปลัด	๓				๓
สำนักปลัด	๑๒		๑	๗	๒๐
กองคลัง	๗			๖	๑๓
กองช่าง	๕			๖	๑๑
กองสาธารณสุขฯ	๔			๕	๙
กองยุทธศาสตร์ฯ	๖			๒	๘
กองการศึกษา	๓	๕		๘	๑๖
กองสวัสดิการสังคม	๕			๓	๘
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑				๑
รวม	**๔๖**	**๕**	**๑**	**๓๗**	**๘๙**

ปัจจุบันภาระค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๘ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จังหวัดแจ้งให้นำเสนอร่างฯ ภายในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ และได้แจ้งแนวทางปฏิบัติ คือ กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น(กสถ.) หรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชี ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว (หนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ กส ๐๐๒๓.๒/ว๒๖๓๒ ลว. ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)

พ.จ.ต.สมชาย ภูเขียวขำ กรรมการ ขอเพิ่มเติม ทางฝ่ายเลขาฯ ได้มีการบันทึกแจ้งสำรวจความต้องการอัตรากำลังคน หากส่วนราชการใดมีความต้องการ เพิ่ม/ลด อัตราตำแหน่ง ให้วิเคราะห์ค่างานมาประกอบด้วย ซึ่งปรากฏว่ามีเพียงสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลังคนเพิ่ม ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร ส่วนนอกนั้นไม่มี ซึ่งแผนอัตรากำลังที่ผ่านมาภาระค่าใช้จ่าย คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๘ ถือว่าเข้าสู่เกณฑ์ที่ต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด เทศบาลต้องทบทวนอัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาจัดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยอาจต้องตัดโอนตำแหน่งที่ว่าง หรือยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นออก เพื่อควบคุมสัดส่วนไม่ให้ทะลุเพดาน ๔๐% ซึ่งในกรอบอัตรากำลังปัจจุบันในส่วนสายงานบริหารไม่สามารถยุบได้ เนื่องจากได้มีการรายงานกรมฯ และเป็นตำแหน่งตามโครงสร้าง ส่วนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติวิ มี ๒ ตำแหน่งคือ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ว่างปี ๒๕๖๘ และ นักพัฒนาชุมชน ว่างปี ๒๕๖๗ พนักงานจ้างภารกิจ มี ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ และพนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)

นางเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง ประธานกรรมการ ฝ่ายเลขาฯ ได้ชี้แจงรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติตามที่ได้รับแจ้งจากจังหวัด และเห็นด้วยกับท่านปลัดภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ดังนั้น หากต้องการยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง กรณีว่างเกิน ๑ ปี คือ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชุม เพราะกองสวัสดิการตามกรอบอัตราเดิม มี หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน และมีพนักงานจ้างเป็นผู้ช่วย อีก ๒ อัตรา ครบตามโครงสร้าง และสำนักปลัดขอกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น กรรมการทุกท่านเห็นด้วยหรือมีความเห็นอย่างไร-ไม่มี- ถ้าไม่มีผมขอมติที่ประชุมโดยการยกมือ

มติที่ประชุม **เห็นด้วย ๗ เสียง** สรุปดังนี้

๑. ยุบเลิก ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการฯ

๒. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร สำนักปลัด

นางเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง ประธานกรรมการ ต่อไปตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ ๒ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ และพนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ) จะยุบหรือไม่ให้กรรมการทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและภาระงานที่มีอยู่ปัจจุบันด้วย แต่ผมเห็นว่าพนักงานขับรถขยะไม่ควรยุบเพราะกองสาธารณสุขฯ ยังขาดบุคลากรและเป็นส่วนงานที่จำเป็นต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ส่วนผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ อยากถามความเห็นของผู้อำนวยการกองคลังมีความเห็นอย่างไร

นางศิริกัญญา ปะกิทัง กรรมการ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ ในส่วนงานด้านพัสดุเห็นว่ายังมีความจำเป็นและมีงานที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก แต่หากจะปรับจากผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล

พ.จ.ต.สมชาย ภูเขียวขำ กรรมการ เห็นด้วยกับผู้อำนวยการกองคลัง หากจะปรับผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุเป็นเจ้าพนักงานพัสดุ ด้วยงานในหน้าที่พัสดุเป็นงาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจรับพัสดุ การจัดทำเอกสาร และการจัดทำทะเบียนคุมพัสดุซึ่งลักษณะงานต้องปฏิบัติตามระเบียบกำหนด ดังนั้น หากจะยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุที่ว่างลงและปรับเกลี่ยเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุจะช่วยให้เทศบาลลดภาระค่าใช้จ่าย

นางเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง กรรมการท่านอื่นมีความเห็นต่างหรือไม่อย่างไรขอเชิญครับ-ไม่มี- ถ้าไม่มีผมขอมติ
ประธานกรรมการ ที่ประชุมกรรมการท่านใดเห็นด้วยให้ยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ และ กำหนดเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ โดยการยกมือ

มติที่ประชุม **เห็นด้วย ๗ เสียง** สรุปได้ดังนี้
๑. ยุบเลิก ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ สังกัดกองคลัง
๒. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> **เรื่องอื่นๆ**
นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นหรือเพิ่มเติมอะไรหรือไม่ ถ้าไม่มีมอบฝ่ายเลขาฯ
ประธานกรรมการ สรุปรายงานการประชุมและดำเนินการจัดทำร่างแผนฯ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนด เพื่อนำเสนอต่อ ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้แผนต่อไป

เลิกประชุม **เวลา ๑๖.๑๐ น.**

(ลงชื่อ) ส.อ. ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(วัชรินทร์ บุบผาเดช)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด
ประธานกรรมการ

ประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางตลาด

เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

เทศบาลตำบลยางตลาด

อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2469 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่14) พ.ศ.2562 มาตรา มาตรา 62 จึงตราเทศบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลยางตลาด และโดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ 1 เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 เทศบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 85,500,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 85,500,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	22,633,900
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	5,778,100
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	13,318,300
แผนงานสาธารณสุข	3,155,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	3,258,300
แผนงานเคหะและชุมชน	4,376,300
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	398,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	742,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	8,243,700
แผนงานการเกษตร	430,100
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	23,166,300
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	**85,500,000**

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	**0**

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาดปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 22 ก.ย. 2568

(ลงนาม).....

(นายเกรียงไกร ภูมิเหล่าแจ้ง)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลยางตลาด

22 ก.ย. 2568

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นางรุจิเรข จันทรสมบัติ)

ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ รักษาราชการแทน

นายอำเภอยางตลาดปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

17 ก.ย. 2568