

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และสถานการณ์ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เทศบาลตำบลบ้านยาง จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางมีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านยาง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลบ้านยางเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ๒ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุม ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านยาง ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านยาง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านยางบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางและปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านยางได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วน ราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมี กระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ

บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่น นั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงาน อื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

❖ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

❖ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านยาง มีพื้นที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ตำบลบ้านยาง อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่	ตำบล/หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	หนองยาง	๒๐๑	๓๘๓	๓๗๐	๗๕๓
๒	หัวขัว	๖๑	๑๓๔	๑๑๔	๒๔๘
๓	หนองม่วง	๑๒๙	๓๑๖	๓๐๑	๖๑๗
๔	โสกตุ้	๑๓๖	๒๗๓	๒๘๘	๕๖๑
๕	หนองเขือก	๔๗	๗๘	๑๐๐	๑๗๘
๖	หินแร่	๑๔๖	๓๑๙	๓๐๓	๖๒๒
๗	ห้วยผักหนาม	๙๐	๑๖๕	๒๑๔	๓๗๙
๘	หนองอ้อ	๑๐๗	๒๔๙	๒๕๐	๔๙๙
๙	หนองนกเป็ด	๙๒	๑๘๓	๑๙๓	๓๗๖
๑๐	หนองตุ้	๑๕๖	๓๓๓	๓๑๒	๖๔๕
๑๑	อรุณพัฒนา	๑๑๐	๑๗๗	๑๘๓	๓๖๐
๑๒	ม่วงเหนือ	๑๕๘	๓๕๗	๓๕๔	๗๑๑
๑๓	อ้อ	๒๐	๓๓	๓๕	๖๘
๑๔	หนองตาด	๓๓	๗๖	๖๙	๑๔๕
๑๕	ยาง	๗๗	๑๖๒	๑๔๖	๓๐๘
๑๖	หนองตุน้อย	๒๖	๗๒	๗๒	๑๔๔
๑๗	หัวขัวใหม่	๑๐๒	๒๐๕	๒๓๓	๔๓๘
รวม		๑,๖๙๑	๓,๕๒๑	๓,๕๓๗	๗,๐๕๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

#### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ **อาชีพ** ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพทำนา ร้อยละ ๑๐ มีอาชีพทำไร่ และอาชีพอื่นๆ อีกร้อยละ ๑๐ มีฐานะค่อนข้างยากจน รายได้เฉลี่ยต่อปี ๒๖,๒๔๕ บาท/ปี (ข้อมูล จปฐ.ปี ๒๕๕๗)

๑.๒ **การเกษตรกรรม** ตำบลบ้านยางมีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น ๓๖,๙๑๕ ไร่ ครอบคลุมเกษตรกรจำนวน ๑,๕๑๐ ครัวเรือน สภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ๆ แยกได้ดังนี้

#### พื้นที่ที่ใช้ในการทำเกษตรกรรมในพื้นที่ตำบลบ้านยาง

ที่	พืชเศรษฐกิจ	พื้นที่ปลูก (ไร่)	ผลผลิตเฉลี่ย (ตัน/ปี)	จำนวนครัวเรือน
๑	ข้าว	๑๕,๘๕๕	๖,๑๖๗	๑,๓๔๕
๒	อ้อย	๑,๖๒๗	๕๖๐	๗๐
๓	มันสำปะหลัง	๑,๑๐๐	๑,๑๘๐	๔๗
๔	ปอแก้ว	๖๕๑	-	๒๘
๕	มะพร้าว	๒๖	๒๙	๓๐
๖	มะม่วง	๔๙	๑๖๘	๓๐
รวม		๑๙,๓๐๖	๘,๑๐๔	๑,๕๕๑

## ๑.๓ การปลูกสัตว์

### จำนวนการเลี้ยงสัตว์ของเกษตรกรในพื้นที่ตำบลบ้านยาง

ที่	สัตว์เลี้ยง	จำนวน (ตัว)	เกษตรกร (ราย)
๑	โคเนื้อ	๑,๘๕๓	๒๘๙
๒	กระบือ	๗๐๐	๒๐๓
๓	สุกร	๓๑๗	๔๔
๔	ไก่	๑๒,๔๐๓	๕๑๕
๕	เป็ด	๑,๐๑๖	๑๑๕
รวม		๑๖,๒๙๙	๑,๑๖๖

## ๑.๔ การพาณิชย์ และหน่วยธุรกิจ

- มีร้านค้าเบ็ดเตล็ด ของชำ ๓๐ ร้าน
- ปั้มน้ำมัน (มือหมุน) ๖ แห่ง
- ศูนย์สาธิตการตลาด/ศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน ๒ แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก ๔๗ แห่ง
- หล่อเสาปูน ๑ แห่ง

## ๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### ๒.๑ ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลบ้านยาง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอลำทะเมนชัย ห่างจากที่ว่าการกิ่งอำเภอลำทะเมนชัย ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ถึงที่ทำการเทศบาลตำบลบ้านยาง

### ๒.๒ เนื้อที่

ตำบลบ้านยางมีเนื้อที่ทั้งสิ้น ๖๙,๑๗๗ ไร่ หรือ ๑๑๐.๙๖ ตารางกิโลเมตร

### ๒.๓ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับบ้านใหม่ทะเมนชัย บ้านกุดน้ำใส และบ้านหนองแวง ตำบลไพลอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลโคกสะอาด และตำบลโคกล่าม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลคูเมือง อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลช่องแมว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา และตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

### ๒.๔ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ เป็นที่ราบสูง ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย มีปริมาณทรายมาก พื้นที่ป่าเป็นป่าลักษณะป่าเบญจพรรณกระจาย มีลำน้ำลำทะเมนชัย ไหลมาจากอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ เข้าเขตตำบลบ้านยาง ทางทิศใต้ ผ่านบ้านหนองนกเป็ด บ้านหนองเชือก บ้านม่วงเหนือ บ้านหนองยาง และบ้านหัวขัว บ้านอรุณพัฒนา ผ่านเขตติดต่อระหว่างตำบลบ้านยางกับตำบลช่องแมว ไหลลงสู่แม่น้ำมูล ทางทิศเหนือทางตำบลไพล อำเภอลำทะเมนชัย

## ๒.๕ พื้นที่และการใช้ประโยชน์

● พื้นที่การเกษตร	๓๖,๙๑๕	ไร่
● พื้นที่สาธารณะ	๕,๕๓๙	ไร่
● พื้นที่แหล่งน้ำ	๑,๖๑๙	ไร่
● พื้นที่อยู่อาศัย	๘๖๙	ไร่
● พื้นที่ปศุสัตว์	๑,๘๔๗	ไร่
● พื้นที่ประมง	๒๖๐	ไร่

## ๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๓.๑ ทรัพยากรดิน

ตำบลบ้านยางมีลักษณะดินโดยทั่วไป แบ่งตามบริเวณพื้นที่ของตำบลออกเป็น ๒ ส่วน คือ พื้นที่บริเวณทางด้านทิศเหนือ เป็นดินเหนียวแดงปนทราย มีการระบายน้ำเร็ว เนื้อดินเป็นดินทรายปนกรวด ปฏิบัติการของดินเป็นกลางถึงกรด ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสูง

พื้นที่บริเวณทางทิศใต้เป็นดินลิก มีการระบายน้ำค่อนข้างเร็ว เนื้อดินส่วนใหญ่ชั้นบนเป็นดินร่วนปนทรายสีน้ำตาลอ่อนหรือสีน้ำตาลปนเทา ใต้ชั้นบนหรือกลางเป็นดินร่วนหรือดินร่วนปนทรายสีน้ำตาลถึงสีชมพู ชั้นล่างเป็นดินดินร่วนปนดินเหนียว หรือดินเหนียวสีเทาอ่อนหรือสีเทามีจุดประตลอด ชั้นดิน ดินนี้เกิดจากตะกอนลำน้ำที่มีอายุ พบอยู่บริเวณตะพักลำน้ำระดับต่ำ พื้นที่มีลักษณะเกือบจะราบเรียบ ปฏิบัติการของดินเป็นกรดปานกลางตอนบน และเป็นกรดแก่ถึงเป็นกรดจัดตอนล่าง ความเหมาะสมของดินมีความเหมาะสมสำหรับการปลูกข้าวในฤดูฝน

### ๓.๒ ทรัพยากรแหล่งน้ำ

#### ๑) แหล่งน้ำธรรมชาติ

ตำบลบ้านยางอยู่ในลุ่มน้ำลำทะเมนชัย ปริมาณน้ำจะหลากในฤดูฝน ฤดูร้อนจะไม่มีน้ำในลำห้วย และมีแหล่งน้ำในพื้นที่ดังนี้

- ลำน้ำ ลำห้วย ๙ สาย
- บึง หนอง และอื่น ๆ ๑๖ แห่ง

#### ๒) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๗ แห่ง ใช้การได้ ๒ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๖ แห่ง
- บ่อโยก ๓๖ แห่ง ใช้การได้ ๑ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๗ แห่ง
- ถังเก็บน้ำ ๑๐ แห่ง
- สะพาน คสล. ๔ แห่ง

### ๓.๓ ทรัพยากรป่าไม้

เทศบาลตำบลบ้านยาง มีพื้นที่ป่าไม้ ๗,๔๗๘ ไร่ เป็นพื้นที่ป่าชุมชน ๖ แปลง ในหมู่ ๑, ๕, ๖, ๘ และหมู่ ๙, ๑๐, ๑๓ รวมพื้นที่ ๒,๙๘๙ ไร่ ๑ งาน ๑๕๑ ตารางวา



#### ๔. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

##### ๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน จำนวน ๗ แห่ง
- ศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง

##### รายชื่อโรงเรียนและจำนวนนักเรียน

##### สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ตำบลบ้านยาง

ที่	อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน			จำนวนนักเรียน		
			ก่อน ประถม (คน)	ป.๑-ป.๔ (คน)	รวม (คน)	ก่อน ประถม (คน)	ป.๑-ป.๖ (คน)	รวม (คน)
๑	ลำทะเมนชัย ตำบลบ้านยาง	โรงเรียนบ้านหนองยาง	๓๐	๖๕	๙๕	๓๐	๙๑	๑๒๑
		โรงเรียนบ้านหนองม่วงวิทยา	๖๖	๑๖๓	๒๒๙	๖๖	๒๔๖	๓๑๒
		โรงเรียนหนองอ้อวิทยาคม	๔๐	๗๖	๑๑๖	๔๐	๑๑๑	๑๕๑
		โรงเรียนบ้านหนองคู	๒๐	๕๒	๗๒	๒๐	๖๙	๘๙
		โรงเรียนบ้านหินแร่หนองนกเป็ดวิทยา	๕๗	๖๐	๑๑๗	๕๗	๙๑	๑๔๘
		โรงเรียนบ้านโสกคู	๑๘	๓๙	๕๗	๑๘	๖๒	๘๐
รวม			๒๓๑	๔๕๕	๖๘๖	๒๓๑	๖๗๐	๙๐๑

##### จำนวนเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ตำบลบ้านยาง

ที่	อำเภอ	รายชื่อศูนย์เด็กเล็ก	จำนวน ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน เด็กเล็ก	หมายเหตุ
๑	ลำทะเมนชัย ตำบลบ้านยาง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาง	๒	๑๕	* จัดตั้ง ฯ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอ้อ	๑	๒๕	* จัดตั้ง ฯ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู	๑	๑๔	* จัดตั้ง ฯ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแร่	๑	๒๓	* จัดตั้ง ฯ
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม่วง	๒	๕๔	* ถ่ายโอน
รวม			๗	๑๓๑	สปช.

##### ๔.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัดในพุทธศาสนา ๑๒ แห่ง
- ขนบธรรมเนียมประเพณี ประชากรตำบลบ้านยาง นับถือศาสนาพุทธ มีประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ตักบาตรเทโวโรหณะ ประเพณีงานสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนาต่างๆ และการทำบุญตามฮีตสิบสองคองสิบสี่

## ๕. ด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน การคมนาคม

### ๕.๑ การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อกับตำบล และกิ่งอำเภอ

- มีเส้นทางหลักคือถนนลาดยางจากอำเภอลำทะเมนชัย ผ่านตำบลช่องแมว ถึงตำบลบ้านยาง ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร ใช้ติดต่อกับอำเภอลำทะเมนชัย กับตำบลใกล้เคียง

การคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล

- สภาพถนนส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรังและหินคลุก ร้อยละ ๙๐ ทำให้การเดินทางไม่สะดวก โดยเฉพาะในฤดูฝน ประชาชนได้รับความลำบากมาก

- ในหมู่บ้านบางหมู่บ้านมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก แต่ยังไม่เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน สรุปถนนภายในตำบล

- ถนนลูกรัง/หินคลุก ๑๘ สาย
- ถนนลาดยาง ๑ สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๙ สาย

### ๕.๒ การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๑๕ แห่ง
- โทรศัพท์บ้าน ๑๘ แห่ง

### ๕.๓ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ ๑,๔๐๔ ครัวเรือน
- ไม่มีไฟฟ้าใช้ ๗๙ ครัวเรือน

## ๖. ด้านสังคม

- ลูกเสือชาวบ้าน ๒๕ รุ่น ๓๒๑ คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ ๑๑ รุ่น ๑๔๓ คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ ๒๐ รุ่น ๒๘ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน ๑๒๒ คน
- คณะกรรมการหมู่บ้าน ๒๐๐ คน
- หอกระจายข่าว ๑๘ แห่ง

**ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่** การรวมกลุ่มของประชาชน แยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มออมทรัพย์ ๖ กลุ่ม
- กลุ่มอาชีพ ๒๐ กลุ่ม
- กองทุนหมู่บ้าน ๑๗ กองทุนฯ
- ฅาปนกิจหมู่บ้าน ๑๐ กลุ่ม
- กลุ่มกีฬาเพื่อเยาวชน ๒ กลุ่ม
- ศูนย์กีฬาตำบล ๑ แห่ง
- ศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน ๑๗ ศูนย์
- ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร ๑ ศูนย์

จากสภาพพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านยาง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลสภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง สามารถแบ่งสภาพปัญหาออกเป็น ๙ ด้านดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>๑.๒ ปัญหาแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิงไม่เพียงพอ</p> <p>๑.๓ ปัญหาสิทธิในที่ดินทำกิน</p> <p>๑.๔ ปัญหาการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน</p> <p>๑.๕ ปัญหาการมีไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟถนน) ไม่เพียงพอ</p> <p>๑.๖ ปัญหาการใช้แรงงาน</p> <p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <p>๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ</p> <p>๒.๓ คริวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท / ปี</p> <p>๒.๔ ปัญหาการว่างงานในฤดูแล้ง</p> <p>๒.๕ ปัญหาหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม</p> <p>๒.๖ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง</p> <p><b>๓. ด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ ปัญหาขาดความรู้ในการรวมกลุ่มที่เป็นระบบ</p> <p>๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน</p> <p>๓.๓ ปัญหาการขาดจริยธรรมคุณธรรมของผู้นำชุมชน</p>	<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b></p> <p>๑.๑ ต้องการการก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกในการสัญจรของประชาชน</p> <p>๑.๒ ความต้องการแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิง</p> <p>๑.๓ ต้องการให้รัฐสนับสนุนการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน</p> <p>๑.๔ ต้องการให้รัฐออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินให้ครบทุกแปลง</p> <p>๑.๕ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟถนน) ภายในชุมชน</p> <p>๑.๖ ต้องการการสนับสนุนกิจกรรมเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้แรงงาน</p> <p><b>๒. ด้านเศรษฐกิจ</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนให้มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการออมทรัพย์</p> <p><b>๓. ด้านสังคม</b></p> <p>๓.๑ รัฐส่งเสริมการเรียนรู้ในการจัดระบบกลุ่ม ที่ถูกต้องชัดเจนและต่อเนื่อง</p> <p>๓.๒ ต้องการระบบป้องกันปัญหาเสพติดที่ยั่งยืน</p> <p>๓.๓ อบรมเพิ่มความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน ประชาชนและผู้นำชุมชน</p>

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p><b>๔. ด้านการเมืองการบริหาร</b></p> <p>๔.๑ ปัญหาผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนทุกระดับน้อย</p> <p>๔.๒ ปัญหาการขาดความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายและการเลือกตั้ง ฯลฯ</p>	<p><b>๔. ด้านการเมืองการบริหาร</b></p> <p>๔.๑ ต้องการข้อมูลข่าวสารและการสร้างความเข้าใจ ที่ถูกต้องให้ประชาชน</p> <p>๔.๒ ต้องการให้รัฐจัดระบบการเรียนการสอนเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายการเมือง การปกครองให้แก่เด็กและเยาวชน</p>
<p><b>๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมสภาพ</p> <p>๕.๒ ปัญหาขยะมูลฝอยในครัวเรือนและชุมชน</p> <p>๕.๓ ปัญหาป่าไม้ชุมชนเสื่อมโทรม</p>	<p><b>๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๕.๑ ต้องการการฟื้นฟู ปรับปรุงสภาพดินที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๕.๒ ต้องการมีระบบกำจัดขยะ ที่ไม่กระทบต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน</p> <p>๕.๓ ต้องการการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ และการส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน</p>
<p><b>๖. ด้านการสาธารณสุข</b></p> <p>๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคบางช่วงฤดู</p> <p>๖.๒ ปัญหาการวางแผนครอบครัว</p> <p>๖.๓ ปัญหาหน้าหนักเด็กแรกเกิด</p> <p>๖.๔ ปัญหาสุขลักษณะในหมู่บ้าน</p> <p>๖.๕ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข การขาดสารอาหารเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี</p>	<p><b>๖. ด้านการสาธารณสุข</b></p> <p>๖.๑ ต้องการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เฝ้าพบ</p> <p>๖.๒ ต้องการอบรมความรู้ทางการวางแผนครอบครัว</p> <p>๖.๓ ต้องการสนับสนุนอาหารเสริมให้ครบเต็มพื้นที่</p> <p>๖.๔ ต้องการหน่วยบริการขั้นพื้นฐานของรัฐที่มีความพร้อมด้านบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่</p>
<p><b>๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๗.๑ ปัญหาอัตราการเรียนต่อของชุมชนไม่มากพอ</p> <p>๗.๒ ปัญหาการให้ความรู้ของหน่วยรัฐ</p> <p>๗.๓ ปัญหาขาดสถานศึกษาภายในหมู่บ้าน</p> <p>๗.๔ ปัญหาการศึกษาของประชาชนต่ำ</p> <p>๗.๕ ปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า</p> <p>๗.๖ ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมของประชาชนที่ต่อเนื่อง</p>	<p><b>๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๗.๑ ต้องการเพิ่มอัตราการเรียนต่อของประชาชน</p> <p>๗.๒ ต้องการรับบริการจากบุคลากรของรัฐในการเผยแพร่ให้ความรู้มากยิ่งขึ้น</p> <p>๗.๓ ต้องการให้รัฐก่อสร้างสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>๗.๔ ต้องการการสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ต่อเนื่อง</p>

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<p><b>๘. ด้านแหล่งน้ำ</b></p> <p>๘.๑ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p> <p>๘.๒ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้สอย ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง</p> <p>๘.๓ ปัญหาความสะอาดของแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค</p>	<p><b>๘. ด้านแหล่งน้ำ</b></p> <p>๘.๑ ต้องการการก่อสร้างคลองส่งน้ำลาดคอนกรีตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่</p> <p>๘.๒ ต้องการแหล่งน้ำใช้สอย เช่น ประปา บาดาลที่เพียงพอต่อความต้องการ</p> <p>๘.๓ ต้องการแหล่งน้ำสะอาดให้การดื่มกินเพื่อสุขภาพอนามัย</p>
<p><b>๙. ด้านการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ</b></p> <p>๙.๑ ปัญหาการประกอบอาชีพและการมีงานทำของราษฎร</p> <p>๙.๒ ปัญหาการอพยพแรงงาน</p> <p>๙.๓ ปัญหาการทำเกษตรในฤดูแล้ง</p> <p>๙.๔ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรต่ำ</p> <p>๙.๕ ปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ</p> <p>๙.๖ ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกร</p> <p>๙.๗ ปัญหาแหล่งสินเชื่อทางการเกษตร</p> <p>๙.๘ ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมในฤดูฝน</p>	<p><b>๙. ปัญหาการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ</b></p> <p>๙.๑ ต้องการให้รัฐจัดสรรและสนับสนุนการประกอบอาชีพในครัวเรือนและการมีงานทำของราษฎร</p> <p>๙.๒ ต้องการการจัดการจัดหางานในการประกอบอาชีพ</p> <p>๙.๓ ต้องการงานทำภายในท้องถิ่นเพื่อป้องกันการอพยพหางานทำของประชาชน</p> <p>๙.๔ ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรนอกฤดูกาล</p> <p>๙.๕ ต้องการเพิ่มผลผลิตในการทำไร่ทำนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ</p> <p>๙.๖ ต้องการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานของราษฎร</p> <p>๙.๗ ต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการรวมกลุ่มของเกษตรกร</p> <p>๙.๘ ต้องการสนับสนุนแหล่งสินเชื่อที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำและผ่อนส่งระยะยาว</p>

**๗. การวิเคราะห์ศักยภาพระดับองค์กร**

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านยาง เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๘. การวิเคราะห์ระดับบุคลากร

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลบ้านยาง มีอัตราจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง</p> <p>๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๓. ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ /พื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</p> <p>๔. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๕. เป็นคนในพื้นที่สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>๑. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบ เกี่ยวกับการทุจริตของทางราชการ</p> <p>๒. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๓. มีความรู้ไม่ตรง/ไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล</p> <p>๔. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p>
O (โอกาส)	T (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)
<p>๑. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลสามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๒. คนในชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๓. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน</p> <p>๔. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</p>	<p>๑. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง มีภาระต้องดูแลครอบครัว เศรษฐกิจส่งผลกับการดำรงชีพ ทำให้มีเวลาให้ชุมชน/หมู่บ้านอย่างจำกัด</p> <p>๒. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง ส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เพียงพอกับรายจ่าย</p> <p>๓. ระเบียบ/กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง บางรายไม่เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ จึงไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน</p>

๙. การวิเคราะห์ระดับองค์กร

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<p>๑. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลบ้านยาง มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี</p> <p>๒. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี</p> <p>๓. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง ส่วนใหญ่ไม่มีการโอน (ย้าย) /อยู่พื้นที่นาน</p> <p>๔. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</p> <p>๕. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว</p>	<p>๑. ภาระงานมีมากกว่าจำนวนข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้างบางงาน ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง</p> <p>๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี หรือมีแต่ไม่เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง</p> <p>๕. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่เพียงพอสำหรับจัดเก็บเอกสาร / ข้อมูลเก่า</p>
O (โอกาส)	T (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)
<p>๑. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง มีถิ่นที่อยู่กระจายโดยรอบพื้นที่เทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒. คนในชุมชนร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เรียนต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท</p> <p>๔. ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง มีความคุ้นเคยกับประชาชนทุกคนในพื้นที่อย่างดี</p>	<p>๑. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p> <p>๒. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยทำได้ไม่เต็มที่ที่กระทบระบบเครือญาติและสายการบังคับบัญชา</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ</p>

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามกฎหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเทศบาลกำหนดวิธี การดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นโดยกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลบ้านยางตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่ดินสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องมือใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดแผนพัฒนาเทศบาล จัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยกรนั้น และหลักเกณฑ์และวิธี การที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานหรือฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าและแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์



ภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๖ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนให้ท้องถิ่นตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการการบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เทศบาลตำบลบ้านยางจึงได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านยางให้ตรงกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าพร้อมแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ(มาตรา๑๖ (๒)) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา๕๑ (๘)
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- (๕) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### ๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา(มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐) )

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมและการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมการตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) )
- (๓) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑(๖) )
- (๔) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) )
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) )

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓) )
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) )
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘) )
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) )
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) )

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘) )
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) )

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๐ (๙) )
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค ละสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) )
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๕) )
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕) )
- (๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖) )

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดำเนินการสามารถที่จะแก้ไข ปัญหาได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านยาง ให้สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านยาง

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านยาง ทั้ง ๗ ด้านแล้ว สามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงด้านสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีของท้องถิ่น
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

### ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๒. การจัดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาพื้นที่สวนสาธารณะในเขตเทศบาล
๔. การจัดโครงการปรับปรุงและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ
๕. การจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น ประจำปี
๖. การจัดประชาคมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลบ้านยาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และ กองการศึกษา โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม ดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา รวมพนักงานจ้าง (เงินอุดหนุนทั่วไป) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู (เงินอุดหนุนทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านยางมีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่มีมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร ไม่ให้เกิน ร้อยละ ๔๐ จึงต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ภารกิจ ให้มีความสอดคล้องกันกับการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านยางได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านยาง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงาน ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> <li>• งานธุรการ *</li> <li>• งานกิจการสภา *</li> <li>• งานนิติการ *</li> <li>• งานประชาสัมพันธ์ *</li> <li>• งานตรวจสอบภายใน *</li> </ul> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานพัฒนาชุมชน - งานการเกษตร - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	* กำหนดขึ้นตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการให้มี ประสิทธิภาพ คุณภาพ
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานธุรการ * ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	* กำหนดขึ้นตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการให้มี ประสิทธิภาพ คุณภาพ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ *	* กำหนดขึ้นตาม ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์การบริหาร ราชการให้มี ประสิทธิภาพ คุณภาพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านยาง ได้ทำการวิเคราะห์ ภารกิจที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในห้วงระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ทำให้ทราบว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อปริมาณงาน เหมาะสมกับภารกิจ เกิดความคุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>									
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๑**

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง</b>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายการโยธา</b>									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ยุบเลิก ๖๒
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>กองการศึกษา</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>									
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลบ้านยาง ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ๒๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน(๑)	ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๓๘,๒๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>							
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๙๗,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>							
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๒๒๙,๐๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๒๓๑,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑	๑๘๙,๗๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๓๖,๓๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๑๕	ภารโรง	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
	<b>ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</b>							
๑๘	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเต็ม
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๒	พนักงานวิทยุ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	

๒) กองคลัง มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน(๑)	ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองคลัง</b>							
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๑๙,๙๔๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	ว่างเดิม
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>							
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๗๔,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเดิม
	<b>ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>							
๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๔๓,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	

๒) กองช่าง มีอัตราค่าจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี			หมายเหตุ
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองช่าง</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๘,๕๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	
	<b>ฝ่ายการโยธา</b>								
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๙,๘๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างตามกรอบเดิม
๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	ยุบเลิก ๖๑
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๑๒๐	-	-	-	ยุบเลิก ๖๑
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๗	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม

๓) กองการศึกษา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๑๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	เงินเดือน(๑)	ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองการศึกษา</b>							
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
	<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>							
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๓	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๔	ครู	(คศ.๑)	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ครู	(คศ.๑)	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	ครู	(คศ.๑)	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	ครู	(คศ.๑)	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	ครู	ปก./ชก.	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>							
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๑	๒๔๘,๒๘๐	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๒๖,๖๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>							
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม

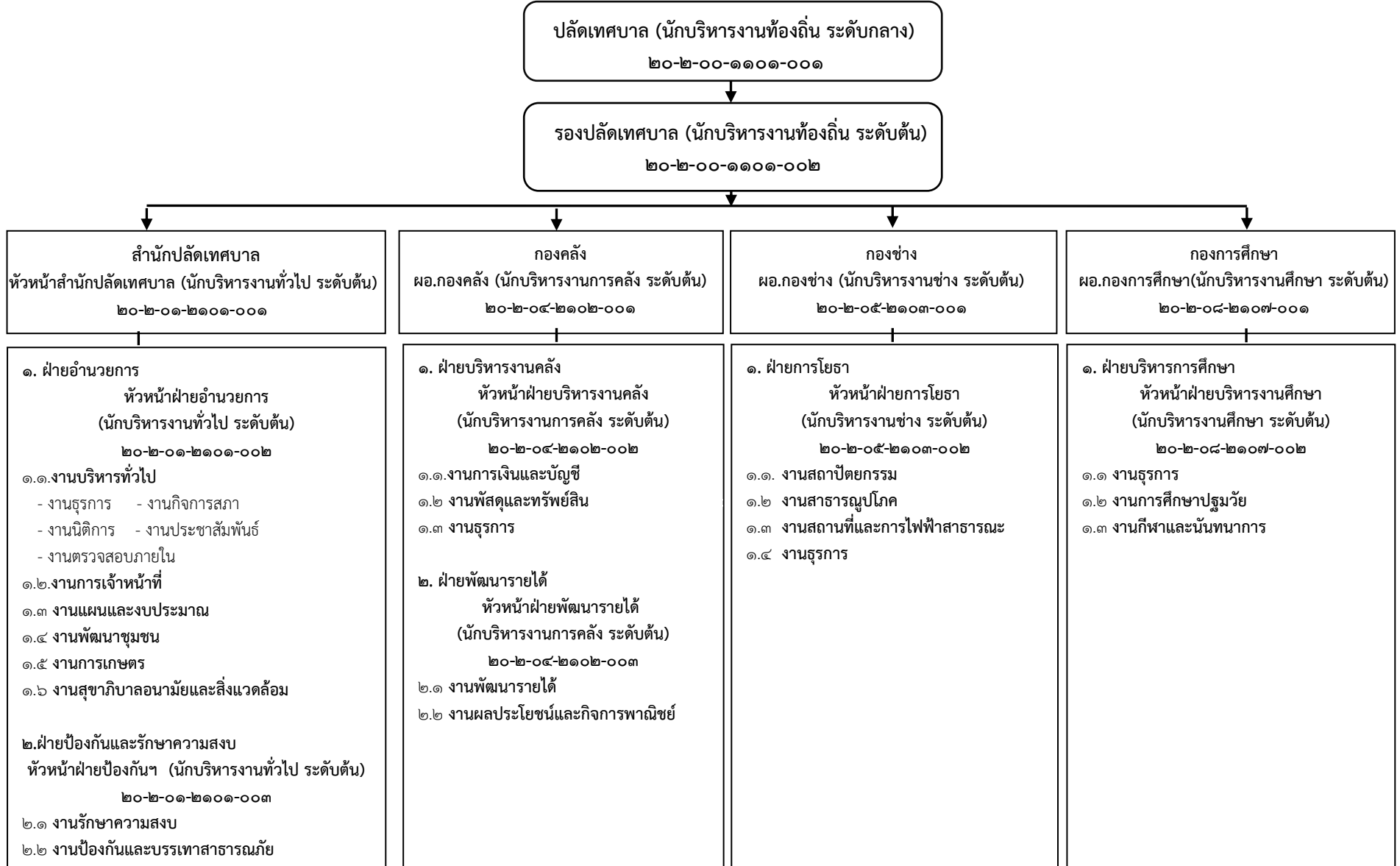
๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๙,๒๗๕,๐๐๐.- บาท	๔๙,๔๐๐,๐๐๐.- บาท	๕๑,๘๗๐,๐๐๐.- บาท

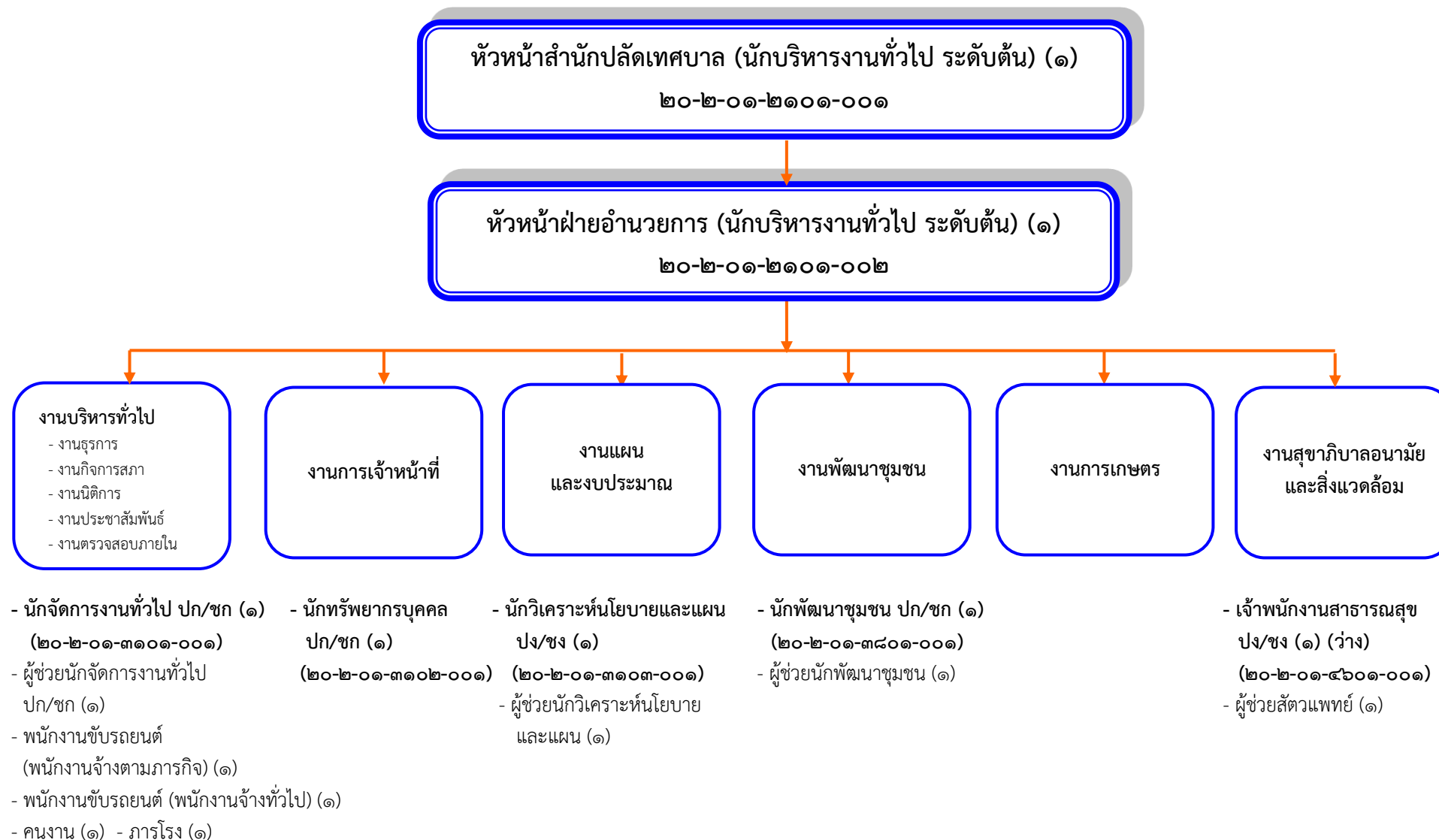
**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือ ปีถัดไปเพิ่ม ๕ %

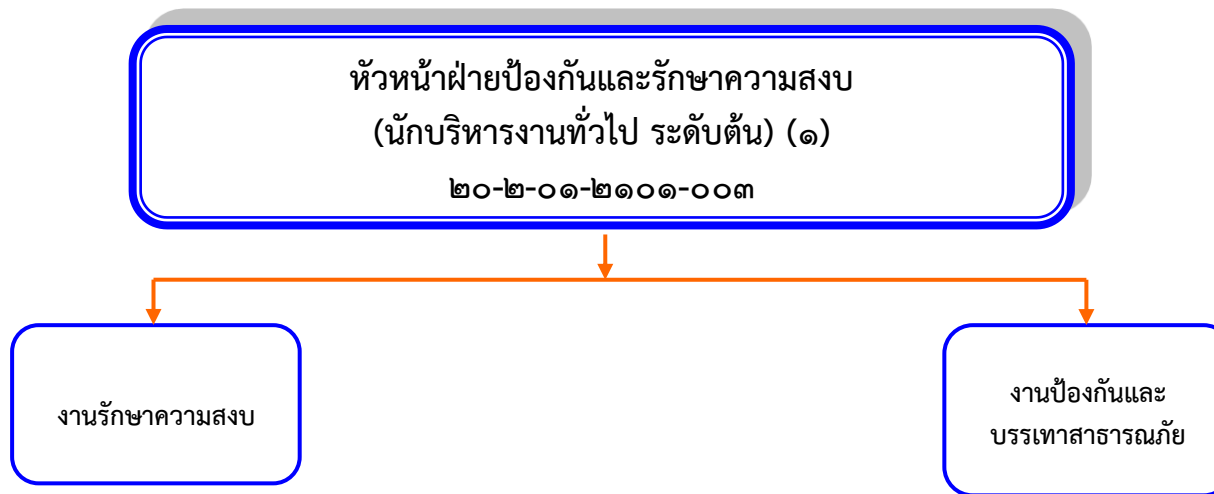
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านยาง (เทศบาลสามัญ)



## โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

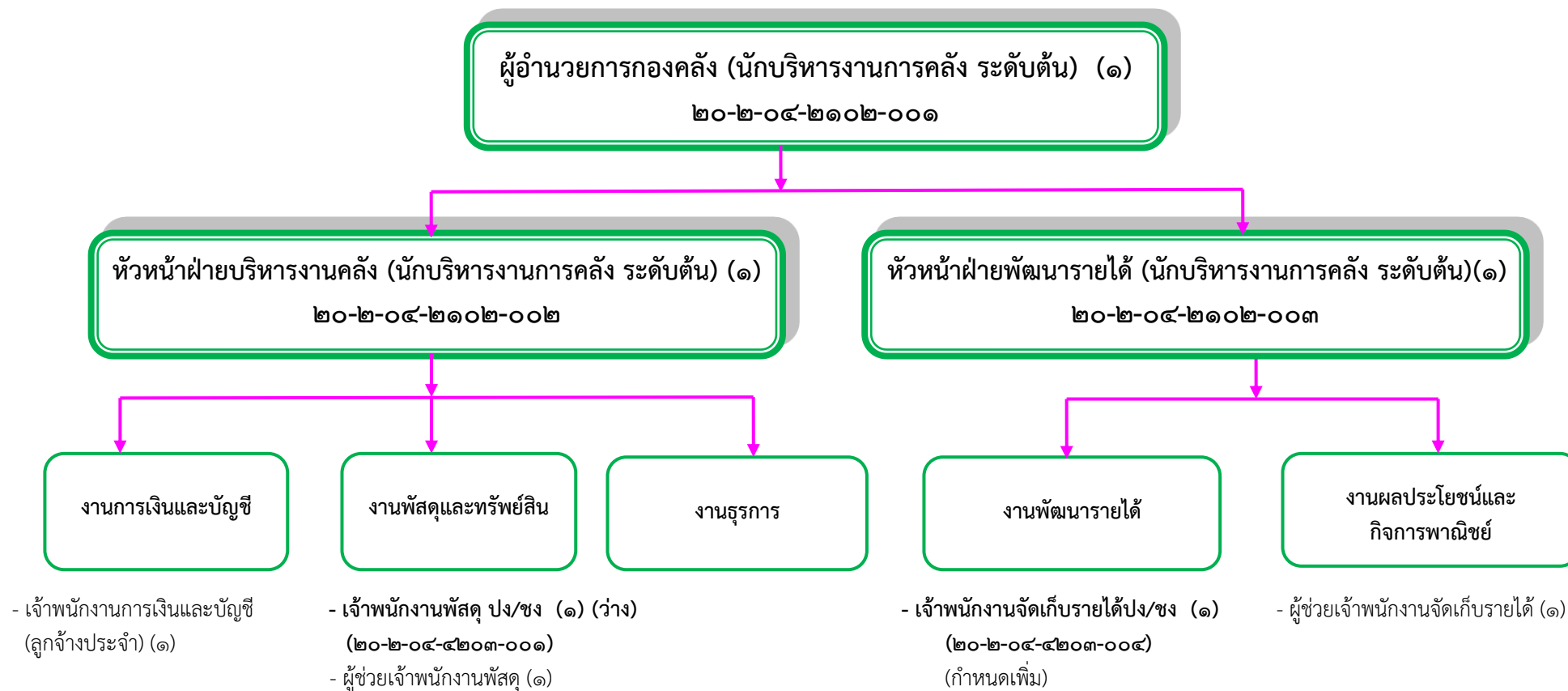




- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง (๒) (๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) (๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒) (กำหนดเพิ่ม)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- พนักงานวิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๒	๒	-	-	๒	๑	-	-	๕	๕	๒๐

## โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	๒	-	๘

## โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑) (ว่าง)

(๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) (กำหนดเพิ่ม)

- คนงาน (๑)

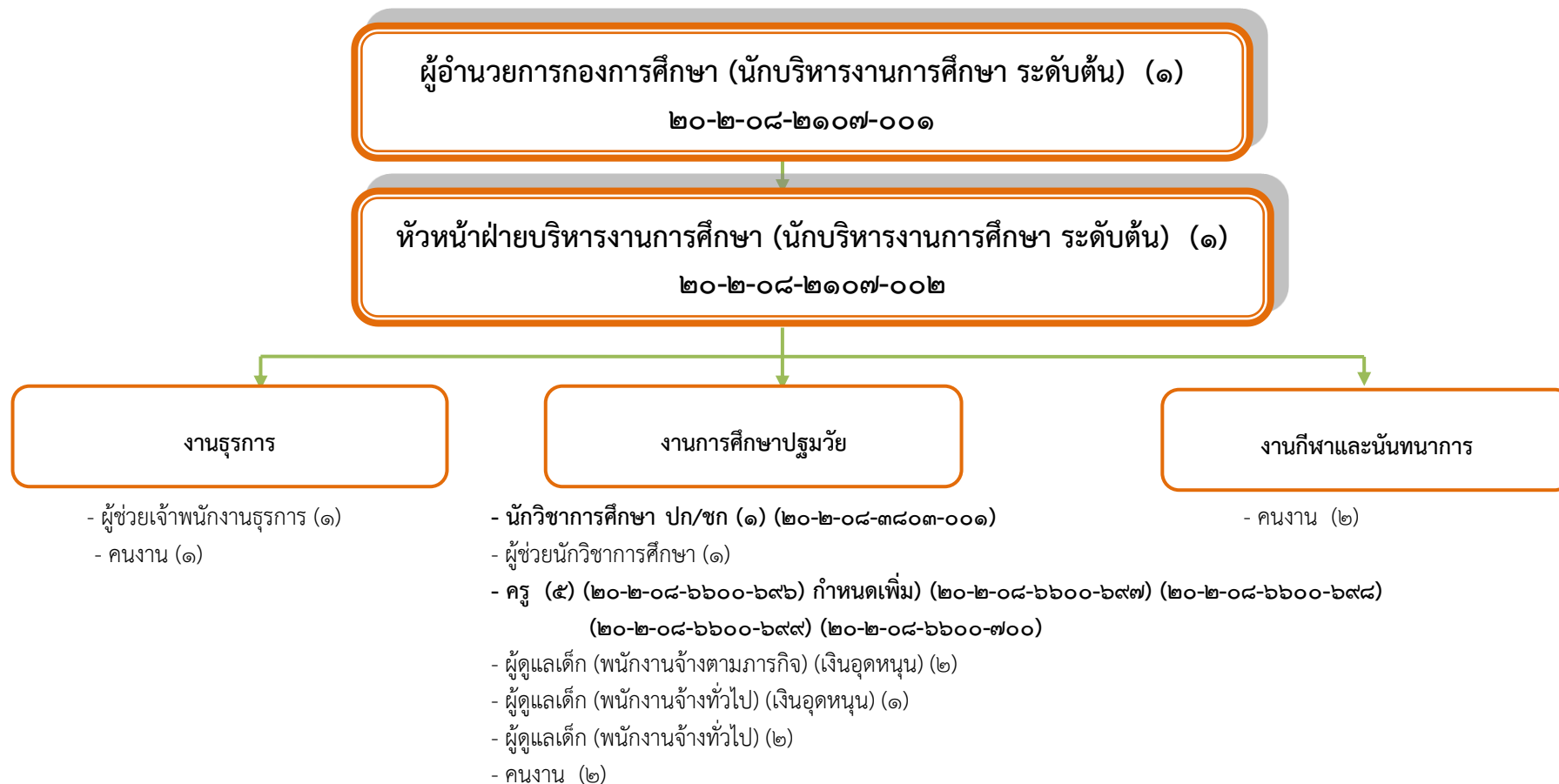
- คนงาน (๑)

- คนงาน (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๓	๗



## โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานครู				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ครูผู้ช่วย	ครู	คศ.๑	คศ.๒	ปง	ชง	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	-	๔	๘	๑๘

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นายศักดิ์ชัย สิงห์บุราณ	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ ( ๓๙,๑๙๐ X ๑๒ )	๘๔,๐๐๐ ( ๗,๐๐๐ X ๑๒ )	๘๔,๐๐๐ ( ๗,๐๐๐ X ๑๒ )	๖๓๘,๒๘๐	(๓๙,๑๙๐)
๒	นายโชคชัย เลขาณุกิจ	ปริญญาตรี/นิติศาสตร์	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ ( ๓๔,๖๘๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๕๘,๑๖๐	(๓๔,๖๘๐)
๓	พ.จ.อ.สุรวัฒน์ ขงชัยภูมิ	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ ( ๓๗,๙๖๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๙๗,๕๒๐	(๓๗,๙๖๐)
๔	-	-	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [( ๑๕,๕๓๐ + ๕๐,๑๗๐ ) / ๒] X ๑๒ )	- ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๕	นางสาวรุ่งนภา ขาบุญมี	ปริญญาโท/รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ ( ๒๖,๔๖๐ X ๑๒ )	-	-	๓๑๗,๕๒๐	(๒๖,๔๖๐)
๖	-	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [( ๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นางสาวเรือนขวัญ วิจิตรจรียา	ปริญญาโท/รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ ( ๒๗,๔๘๐ X ๑๒ )	-	-	๓๒๙,๗๖๐	(๒๗,๔๘๐)
๘	-	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [( ๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๙	-	-	๒๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [( ๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๑๐	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑๑	นางสาวมาลินีย์ วงศ์คำน้อย	ปริญญาตรี/รัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๒๙,๐๘๐ ( ๑๙,๐๙๐ X ๑๒ )	-	-	๒๒๙,๐๘๐	(๑๙,๐๙๐)
๑๒	นายอัศรพล วงศ์เกียรติขจร	ปริญญาตรี/พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๓๑,๒๔๐ ( ๑๙,๒๗๐ X ๑๒ )	-	-	๒๓๑,๒๔๐	(๑๙,๒๗๐)
๑๓	นายมนตรี เทียงดี	ปริญญาตรี/สัตวบาล	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	(คุณวุฒิ)	๑๘๙,๗๒๐ ( ๑๕,๘๑๐ X ๑๒ )	-	-	๑๘๙,๗๒๐	(๑๕,๘๑๐)
๑๔	นายสมัย ธรรมสา	ปวช./ช่างก่อสร้าง	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(คุณวุฒิ)	๑๓๖,๓๒๐ ( ๑๑,๓๖๐ X ๑๒ )	-	-	๑๓๖,๓๒๐	(๑๑,๓๖๐)
๑๕	นายบุญมี แซ่ตัน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	
๑๖	นางสาวสิริยุภา โพธิ์มะฮาด	ปริญญาตรี/รัฐศาสตร์	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	
๑๗	นายมาโนช แสนโคตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	
๑๘	-	-	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [( ๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๑๙	นายวินัย เทียมกระโทก	ปวช.อิเล็กทรอนิกส์	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ ( ๑๙,๕๘๐ X ๑๒ )	-	-	๒๓๔,๙๖๐	(๑๙,๕๘๐)
๒๐	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [( ๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๑	นายบดินทร์ กุดหินนอก	ม.๓	-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	
๒๒	นายสมมาศ แสนหล้า	ปวช.ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	-	พนักงานวิทยุ	(ทั่วไป)	-	พนักงานวิทยุ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๒๓	-	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ [( ๑๕,๘๕๐ + ๕๑,๑๔๐ ) / ๒] X ๑๒ )	- ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๐๑,๙๔๐	ว่างเดิม
๒๔	นางสมวงค์ ประทุมศิริ	ปริญญาโท/ บริหารธุรกิจ	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ ( ๒๙,๖๘๐ X ๑๒ )	๑๘,๐๐๐ ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๓๗๔,๑๖๐	(๒๙,๖๘๐)
๒๕	-	-	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [( ๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๒๖	นางมัชยา ตลอดไธสง	ปริญญาตรี/ ศึกษาศาสตร์	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ. ประจำ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ. ประจำ	๑๗๘,๒๐๐ ( ๑๔,๘๕๐ X ๑๒ )	-	-	๑๗๘,๒๐๐	(๑๔,๘๕๐)
๒๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๐๘๐ ( ๑๐,๘๔๐ X ๑๒ )	-	-	๑๓๐,๐๘๐	ว่างเดิม
๒๘	-	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [( ๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ ) / ๒] X ๑๒ )	- ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๙	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [( ๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	นางสาวสุกัญญา ยอดนครจง	ปริญญาตรี/ การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๖๔๐ ( ๑๑,๙๗๐ X ๑๒ )	-	-	๑๔๓,๖๔๐	(๑๑,๙๗๐)
๓๑	นางอัจฉรา แสงวงผล	ปริญญาโท/ รัฐศาสตร์	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ ( ๓๑,๓๔๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๑๘,๐๘๐	(๓๑,๓๔๐)
๓๒	-	-	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [( ๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ ) / ๒] X ๑๒ )	- ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๓	-	-	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [( ๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐ ) / ๒] X ๑๒ )	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๓๔	-	-	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[ (๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐ ) / ๒ ] X ๑๒ )	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ยุบเลิก ๖๒
๓๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๐,๐๘๐ ( ๑๐,๘๔๐ X ๑๒ )	-	-	๑๓๐,๐๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	-	-	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๗	-	-	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๘	-	-	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๓๙	นายสมชาย คำด้วง	ปริญญาโท/รัฐประศาสนศาสตร์	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ ( ๓๐,๒๒๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๐๔,๖๔๐	(๓๐,๒๒๐)
๔๐	-	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [[ (๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐ ) / ๒ ] X ๑๒ )	- ( ๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๑	-	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[ (๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐ ) / ๒ ] X ๑๒ )	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๒	นางปาลิณี เจริญญ์สิทธิ์	ปริญญาโท/ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๒	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๒	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๔๓	นางสุกัญญา อัครไทยกุล	ปริญญาโท/ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๓	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๓	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๔๔	นางสาวณัฏฐ์ทรัพย์พัฒนาศกุล	ปริญญาตรี/การศึกษาปฐมวัย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๔	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๔	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๔๕	นางสาวปราณี สีภา	ปริญญาตรี/การศึกษาปฐมวัย	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๕	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๙๐๕	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๔๖	-	-	-	-	-	๒๐-๓-๐๘-๒๒๐๗-๘๙๘	ครู		-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านยาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองมาข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคนดี จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลงอบเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

(๗) ส่งเสริมให้มีการศึกษา หรือดูงาน เพื่อนำแนวทางในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงคุณภาพของงานให้สอดคล้องกับการทำงานในสำนักงานของตนเอง



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านยางมีการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านยาง มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*