

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบ้านยางจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลบ้านยาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้ การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ (๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.กท.และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงาน บุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่าง ต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ 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 ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยางสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านยาง ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ตำบลบ้านยางเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านยาง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านยาง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านยาง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปใน อนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาและปัญหาของเทศบาลตำบลบ้าน ยางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๓.๓ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า

อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบ่งลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารงานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๔ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๕.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๕.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ

กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- ❖ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- ❖ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

จากสภาพพื้นที่เทศบาลตำบลบ้านยาง โดยวิเคราะห์จากข้อมูลสภาพพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง สามารถแบ่งสภาพปัญหาออกเป็น ๙ ด้านดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาเส้นทางคมนาคมไม่สะดวก ➢ ปัญหาแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิงไม่เพียงพอ ➢ ปัญหาสิทธิในที่ดินทำกิน ➢ ปัญหาการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน ➢ ปัญหาการมีไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟถนน) ไม่เพียงพอ ➢ ปัญหาการใช้แรงงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการการก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน เพื่อสะดวกในการสัญจรของประชาชน ➢ ความต้องการแหล่งน้ำใช้สอยและเชื้อเพลิง ➢ ต้องการให้รัฐสนับสนุนการประกอบธุรกิจในหมู่บ้าน ➢ ต้องการให้รัฐออกเอกสารสิทธิในที่ดินทำกินให้ครบทุกแปลง ➢ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่าง (ไฟถนน) ภายในชุมชน ➢ ต้องการการสนับสนุนกิจกรรมเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้แรงงาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ➢ ราคาผลผลิตตกต่ำ ➢ ครุภัณฑ์มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท / ปี ➢ ปัญหาการว่างงานในฤดูแล้ง ➢ ปัญหาหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม ➢ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนให้มีการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ➢ ส่งเสริมความรู้ด้านการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ ➢ ส่งเสริมการรวมกลุ่มและการออมทรัพย์

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาขาดความรู้ในการรวมกลุ่มที่เป็นระบบ ➢ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ➢ ปัญหาการขาดจริยธรรมคุณธรรมของผู้นำชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ รัฐส่งเสริมการเรียนรู้ในการจัดระบบกลุ่มที่ถูกต้องชัดเจนและต่อเนื่อง ➢ ต้องการระบบป้องกันปัญหาเสพติดที่ยั่งยืน ➢ อบรมเพิ่มความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนประชาชนและผู้นำชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนทุกระดับน้อย ➢ ปัญหาการขาดความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายและการเลือกตั้ง ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการข้อมูลข่าวสารและการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้ประชาชนต้องการให้รัฐจัดระบบการเรียนการสอน ➢ เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายการเมืองการปกครองให้แก่เด็กและเยาวชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาดินเสื่อมสภาพ ➢ ปัญหาขยะมูลฝอยในครัวเรือนและชุมชน ➢ ปัญหาป่าไม้ชุมชนเสื่อมโทรม 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการการฟื้นฟู ปรับปรุงสภาพดินที่มีประสิทธิภาพ ➢ ต้องการมีระบบกำจัดขยะ ที่ไม่กระทบต่อสภาพแวดล้อมของชุมชน ➢ ต้องการการป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะและการส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคบางช่วงฤดู ➢ ปัญหาการวางแผนครอบครัว ➢ ปัญหาน้ำหนักเด็กแรกเกิด ➢ ปัญหาสุขภาพลักษณะในหมู่บ้าน ➢ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุข ➢ การขาดสารอาหารเด็กแรกเกิดถึง ๕ ปี 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่พบ ➢ ต้องการอบรมความรู้ทางการวางแผนครอบครัว ➢ ต้องการสนับสนุนอาหารเสริมให้ครบเต็มพื้นที่ ➢ ต้องการหน่วยบริการขั้นพื้นฐานของรัฐที่มี ➢ ความพร้อมด้านบุคลากรวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาอัตราการเรียนต่อของชุมชนไม่มากพอ ➢ ปัญหาการให้ความรู้ของหน่วยรัฐ ➢ ปัญหาขาดสถานศึกษาภายในหมู่บ้าน ➢ ปัญหาการศึกษาของประชาชนต่ำ ➢ ปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้า ➢ ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมของประชาชนที่ต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการเพิ่มอัตราการเรียนต่อของประชาชน ➢ ต้องการรับบริการจากบุคลากรของรัฐในการเผยแพร่ให้ความรู้มากยิ่งขึ้น ➢ ต้องการให้รัฐก่อสร้างสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ➢ ต้องการการสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมที่ต่อเนื่อง

๘. ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ➢ ปัญหาขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้สอย ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ➢ ปัญหาความสะอาดของแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการการก่อสร้างคลองส่งน้ำลาดคอนกรีตให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ➢ ต้องการแหล่งน้ำใช้สอย เช่น ประปา บาดาลที่เพียงพอต่อความต้องการ ➢ ต้องการแหล่งน้ำสะอาดให้การดื่มกินเพื่อสุขภาพอนามัย

๙. ปัญหาการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ

สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ปัญหาการประกอบอาชีพและการมีงานทำของราษฎร ➢ ปัญหาการอพยพแรงงาน ➢ ปัญหาการทำเกษตรในฤดูแล้ง ➢ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรต่ำ ➢ ปัญหาอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำ ➢ ปัญหาการรวมกลุ่มของเกษตรกร ➢ ปัญหาแหล่งสินเชื่อทางการเกษตร ➢ ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วมในฤดูฝน 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ต้องการให้รัฐจัดสรรและสนับสนุนการประกอบอาชีพในครัวเรือนและการมีงานทำของราษฎร ➢ ต้องการการจัดหางานในการประกอบอาชีพ ➢ ต้องการงานทำภายในท้องถิ่นเพื่อป้องกัน การอพยพหางานทำของประชาชน ➢ ต้องการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรนอกฤดูกาล ➢ ต้องการเพิ่มผลผลิตในการทำไร่ทำนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ➢ ต้องการเพิ่มอัตราค่าจ้างแรงงานของราษฎร ➢ ต้องการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐในการรวมกลุ่มของเกษตรกร ➢ ต้องการสนับสนุนแหล่งสินเชื่อที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำและผ่อนส่งระยะยาว

➢ การวิเคราะห์ศักยภาพระดับองค์กร

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กร หรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน จุดด้อย หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์ ศักยภาพของเทศบาลตำบลบ้านยาง เพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิด ประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

➢ การวิเคราะห์ระดับบุคลากร

S (จุดแข็ง)	W (จุดอ่อน)
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลบ้านยาง ➢ มีอัตราจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง ➢ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ➢ ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ /พื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ➢ มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ➢ เป็นคนในพื้นที่สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎหมายระเบียบ เกี่ยวกับการทุจริตของทางราชการ ➢ มีภาระหนี้สิน ➢ มีความรู้ไม่ตรง/ไม่เพียงพอต่อภารกิจของเทศบาล ➢ ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
O (โอกาส)	T (อุปสรรค/ภัยคุกคาม)
<ul style="list-style-type: none"> ➢ ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลสามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา ➢ คนในชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาลในฐานะตัวแทน ➢ มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ➢ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง มีภาระต้องดูแลครอบครัว เศรษฐกิจส่งผลกับการดำรงชีพ ทำให้มีเวลาให้ชุมชน/หมู่บ้าน อย่างจำกัด ➢ ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง ส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เพียงพอกับรายจ่าย ➢ ระเบียบ/กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้ ข้าราชการ/พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานงานจ้าง บางรายไม่เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ จึงไม่สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน

๔. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

➤ ที่ตั้งของหมู่บ้าน



➤ ประวัติความเป็นมา

เมื่อประมาณสองชั่วอายุคน ได้มีประชาชนกลุ่มหนึ่งได้อพยพมาจากบริเวณอำเภอนาเชือก อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เข้ามาตั้งรกรากทำมาหากินบริเวณที่ราบลุ่มซึ่งมีผืนป่าขนาดใหญ่และไม้ที่สำคัญในผืนป่านั้นคือ “ต้นไม้ยาง” ซึ่งอยู่บริเวณหนองน้ำ ชาวบ้านจึงใช้ลักษณะเด่นของพื้นที่เรียกชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านหนองยาง”

บ้านหนองยางเดิมเป็นหมู่บ้านขนาดใหญ่ซึ่งยากแก่การปกครองจึงได้มีการแบ่งเขตการปกครองหมู่บ้านตามลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ ได้แก่บ้านหนองยาง หมู่ ๑ และบ้านยาง หมู่ ๑๕ และเมื่อประมาณ พ.ศ.๒๕๒๑ ตำบลบ้านยางได้ขอแบ่งเขตการปกครองตามลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ จากตำบลช่องแมว และได้ตั้งเป็นตำบลบ้านยางโดยเอาลักษณะเด่นของพื้นที่คือ “ต้นไม้ยาง” จึงเรียกชื่อตำบลว่า “ตำบลบ้านยาง”

เทศบาลตำบลบ้านยางจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และตำบลบ้านยางได้แบ่งเขตการปกครองตามลักษณะการปกครองท้องที่ จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านหนองยาง	หมู่ที่ ๑๑	บ้านอรุณพัฒนา
หมู่ที่ ๒	บ้านหัวขัว	หมู่ที่ ๑๒	บ้านม่วงเหนือ
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองม่วง	หมู่ที่ ๑๓	บ้านอ้อ
หมู่ที่ ๔	บ้านโสกคู่	หมู่ที่ ๑๔	บ้านหนองตาด
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเชือก	หมู่ที่ ๑๕	บ้านยาง
หมู่ที่ ๖	บ้านหินแร่	หมู่ที่ ๑๖	บ้านหนองคูน้อย
หมู่ที่ ๗	บ้านห้วยผักหนาม	หมู่ที่ ๑๗	บ้านหัวขัวใหม่
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองอ้อ		
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองนกเป็ด		
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองคู		

➤ ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลบ้านยาง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอลำทะเมนชัย ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๒๐ กิโลเมตร ถึงที่ทำการเทศบาลตำบลบ้านยาง ตำบลบ้านยางมีเนื้อที่ทั้งสิ้น ๖๙,๑๗๗ ไร่ หรือ ๑๑๐.๙๖ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับบ้านใหม่ทะเมนชัย บ้านกุดน้ำใส และบ้านหนองแวง ตำบลไพลอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลโคกสะอาด และตำบลโคกล่าม อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลช่องแมว อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา และตำบลตลาดไทร อำเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา

➤ ลักษณะภูมิประเทศ

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

➤ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึง เดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนมกราคม

➤ ลักษณะของดิน

ตำบลบ้านยางมีลักษณะดินโดยทั่วไป แบ่งตามบริเวณพื้นที่ของตำบลออกเป็น ๒ ส่วน คือ พื้นที่บริเวณทางด้านทิศเหนือ เป็นดินเหนียวแดงปนทราย มีการระบายน้ำเร็ว เนื้อดินเป็นดินทรายปนกรวด ปฏิกริยาของดินเป็นกลางถึงกรด ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบสูง

พื้นที่บริเวณทางทิศใต้เป็นดินลี้ก มีการระบายน้ำค่อนข้างเร็ว เนื้อดินส่วนใหญ่ชั้นบนเป็นดินร่วนปนทรายสีน้ำตาลอ่อนหรือสีน้ำตาลปนเทา ใต้ชั้นบนหรือกลางเป็นดินร่วนหรือดินร่วนปนทรายสีน้ำตาลถึงสีชมพู ชั้นล่างเป็นดินดินร่วนปนดินเหนียว หรือดินเหนียวสีเทาอ่อนหรือสีเทามีจุดประตลอดชั้นดิน ดินนี้เกิดจากตะกอนลำน้ำที่มีอายุ พบอยู่บริเวณตะพักลำน้ำระดับต่ำ พื้นที่มีลักษณะเกือบจะราบเรียบ ปฏิกริยาของดินเป็นกรดปานกลางตอนบน และเป็นกรดแก่ถึงเป็นกรดจัดตอนล่าง ความเหมาะสมของดินมีความเหมาะสมสำหรับการปลูกข้าวในฤดูฝน

๔.๒ ระบบเศรษฐกิจ

➤ การเกษตร

ตำบลบ้านยางมีพื้นที่การเกษตรทั้งสิ้น ๓๖,๙๑๕ ไร่ ครอบคลุมครัวเรือนเกษตรกรจำนวน ๑,๕๑๐ ครัวเรือน สภาพการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ๆ แยกได้ดังนี้

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

➤ การปศุสัตว์

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		๑๖,๒๘๙	๑,๑๖๖

➤ การบริการ

- มีร้านค้าเบ็ดเตล็ด ซองซ่า จำนวน ๓๐ ร้าน
- ขายน้ำมัน (มือหมุน) จำนวน ๑๗ แห่ง
- ศูนย์สาธิตการตลาด/ศูนย์จำหน่ายสินค้าชุมชน จำนวน ๒ แห่ง
- โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน ๔๗ แห่ง
- หล่อเสาปูน จำนวน ๑ แห่ง

➤ การท่องเที่ยว



พระพุทธรูปหินทรายแกะสลักวัดศิริชัยวิทยาราม
บ้านหินแร่ หมู่ที่ ๖



พระพุทธรูปหินทรายแกะสลักลงสี
โรงเรียนบ้านหินแร่



ถนนสายบ้านหนองจาน ไปบ้านอรุณพัฒนา

- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ
 - กลุ่มอาชีพ จำนวน ๒๐ กลุ่ม
 - กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน ๖ กลุ่ม
 - กองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ กองทุน
 - ฌาปนกิจหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ กลุ่ม
 - กลุ่มกีฬาเพื่อเยาวชน จำนวน ๒ กลุ่ม
 - ศูนย์กีฬาทำบล จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์ส่งเสริมราษฎรประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ ศูนย์
 - ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน ๑ ศูนย์

๔.๓ สภาพทางสังคม

- การศึกษา
 - ❖ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จำนวน ๖ แห่ง
 - โรงเรียนบ้านหนองยาง
 - โรงเรียนบ้านหนองม่วงวิทยาการ
 - โรงเรียนหนองอ้อวิทยาคม
 - โรงเรียนบ้านหนองคู
 - โรงเรียนบ้านหินแร่หนองนกเป็ดวิทยา
 - โรงเรียนบ้านโสกคู
 - ❖ ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน จำนวน ๗ แห่ง
 - ❖ ศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองยาง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองอ้อ
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคู
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินแร่
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองม่วง
- การสังคมสงเคราะห์
 - เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๐๔๗ ราย
 - เบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๗๓๗ ราย

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

➤ เขตการปกครอง

เทศบาลตำบลบ้านยางจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และตำบลบ้านยางได้แบ่งเขตการปกครองตามลักษณะการปกครองท้องที่ จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้ใหญ่บ้าน	หมายเหตุ
หมู่ที่ ๑	บ้านหนองยาง	นายสวัสดิ์ ที่รักษ์	
หมู่ที่ ๒	บ้านหัวขัว	นายทอง ตลาดทรัพย์	
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองม่วง	นายวโรตติ โรงเรียน	
หมู่ที่ ๔	บ้านโสกตุ้	นายณรงค์ มธุรวัจน์	
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเชือก	นายสุรนนท์ ศาลาแดง	
หมู่ที่ ๖	บ้านหินแร่	นายคำพันธ์ ประทุมศิริ	
หมู่ที่ ๗	บ้านห้วยผักหนาม	นายอุตร รัฐธนี	
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองอ้อ	นายสมาน ศาลาแดง	
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองนกเป็ด	นายสมปอง อินทร์มา	(กำนัน)
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองคู	นายสุริยา บุญเที่ยง	
หมู่ที่ ๑๑	บ้านอรุณพัฒนา	นายณรงค์ พงษ์นุรักษ์	
หมู่ที่ ๑๒	บ้านม่วงเหนือ	นายสว่าง ปริกโธสง	
หมู่ที่ ๑๓	บ้านอ้อ	นายอนุชิต บุญกอง	
หมู่ที่ ๑๔	บ้านหนองตาต	นายบุญหลาย แสนโคตร	
หมู่ที่ ๑๕	บ้านยาง	นายบุญมี เจือทอง	
หมู่ที่ ๑๖	บ้านหนองคูน้อย	นายนริศศักดิ์ ฤทธิโรสง	
หมู่ที่ ๑๗	บ้านหัวขัวใหม่	นายประเสริฐ ปักโต	

➤ การเลือกตั้ง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	หมายเหตุ
หมู่ที่ ๑	บ้านหนองยาง	๖๓๔	
หมู่ที่ ๒	บ้านหัวขัว	๑๗๐	
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองม่วง	๔๔๘	
หมู่ที่ ๔	บ้านโสกตุ้	๔๓๘	
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเชือก	๑๔๑	
หมู่ที่ ๖	บ้านหินแร่	๔๙๓	
หมู่ที่ ๗	บ้านห้วยผักหนาม	๒๗๖	
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองอ้อ	๓๗๕	
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองนกเป็ด	๒๘๑	
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองคู	๕๒๗	
หมู่ที่ ๑๑	บ้านอรุณพัฒนา	๒๓๒	
หมู่ที่ ๑๒	บ้านม่วงเหนือ	๕๔๔	
หมู่ที่ ๑๓	บ้านอ้อ	๔๘	
หมู่ที่ ๑๔	บ้านหนองตาต	๑๑๓	
หมู่ที่ ๑๕	บ้านยาง	๒๓๐	
หมู่ที่ ๑๖	บ้านหนองคูน้อย	๙๑	
หมู่ที่ ๑๗	บ้านหัวขัวใหม่	๒๙๑	

➤ ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่	ตำบล/หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑	บ้านหนองยาง	๒๐๑	๓๘๓	๓๗๐	๗๕๓
หมู่ที่ ๒	บ้านหัวขัว	๖๑	๑๓๔	๑๑๔	๒๔๘
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองม่วง	๑๒๙	๓๑๖	๓๐๑	๖๑๗
หมู่ที่ ๔	บ้านโสกคู	๑๓๖	๒๗๓	๒๘๘	๕๖๑
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองเชือก	๔๗	๗๘	๑๐๐	๑๗๘
หมู่ที่ ๖	บ้านหินแร่	๑๔๖	๓๑๙	๓๐๓	๖๒๒
หมู่ที่ ๗	บ้านห้วยผักหนาม	๙๐	๑๖๕	๒๑๔	๓๗๙
หมู่ที่ ๘	บ้านหนองอ้อ	๑๐๗	๒๔๙	๒๕๐	๔๙๙
หมู่ที่ ๙	บ้านหนองนกเป็ด	๙๒	๑๘๙	๑๙๓	๓๘๒
หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองตุ	๑๕๖	๓๓๓	๓๑๒	๖๔๕
หมู่ที่ ๑๑	บ้านอรุณพัฒนา	๑๑๐	๑๗๗	๑๘๓	๓๖๐
หมู่ที่ ๑๒	บ้านม่วงเหนือ	๑๕๘	๓๕๗	๓๕๔	๗๑๑
หมู่ที่ ๑๓	บ้านอ้อ	๒๐	๓๓	๓๕	๖๘
หมู่ที่ ๑๔	บ้านหนองตาต	๓๓	๗๖	๖๙	๑๔๕
หมู่ที่ ๑๕	บ้านยาง	๗๗	๑๖๒	๑๔๖	๓๐๘
หมู่ที่ ๑๖	บ้านหนองคูน้อย	๒๖	๗๒	๗๒	๑๔๔
หมู่ที่ ๑๗	บ้านหัวขัวใหม่	๑๐๒	๒๐๕	๒๓๓	๔๓๘
รวม		๑,๖๙๑	๓,๕๒๑	๓,๕๓๗	๗,๐๕๘

๔.๕ ทรพยากรธรรมชาติ

➤ น้ำ

❖ แหล่งน้ำธรรมชาติ

บ้านยางอยู่ในลุ่มน้ำลำทะเมนชัย ปริมาณน้ำจะหลากในฤดูฝน ฤดูร้อนจะไม่มีน้ำในลำห้วย และมีแหล่งน้ำในพื้นที่ดังนี้

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

❖ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย จำนวน ๗ แห่ง (ใช้การได้ ๒ แห่ง)
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๖ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน - แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๗ แห่ง
- ถังเก็บน้ำ จำนวน ๑๐ แห่ง
- สะพาน คสล. จำนวน ๔ แห่ง

➤ ป่าไม้

เทศบาลตำบลบ้านยาง มีพื้นที่ป่าไม้ ๗,๔๗๘ ไร่ เป็นพื้นที่ป่าชุมชน ๖ แปลง รวมพื้นที่ ๒,๙๘๙ ไร่ ๑ งาน ๑๕๑ ตารางวา ครอบคลุมพื้นที่

- ❖ หมู่ที่ ๑
- ❖ หมู่ที่ ๕
- ❖ หมู่ที่ ๖
- ❖ หมู่ที่ ๘
- ❖ หมู่ที่ ๙
- ❖ หมู่ที่ ๑๐
- ❖ หมู่ที่ ๑๓

๔.๖ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยาง/ หมู่บ้าน จำนวน ๑ แห่ง (คนไข้เฉลี่ย ๘๒๐ คน/เดือน)
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ เปอร์เซนต์

๔.๗ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

➤ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ วัดในพุทธศาสนา จำนวน ๑๒ แห่ง

➤ ประเพณีและงานประจำปี

ขนบธรรมเนียมประเพณี ประชากรตำบลบ้านยาง นับถือศาสนาพุทธ มีประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ตักบาตรเทโวโรหณะ ประเพณีงานสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนาต่างๆ และการทำบุญตามฮีตสิบสองคองสิบสี่

➤ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก



เลือกก บ้านโสกตุ หมู่ที่ ๔



เลือกก บ้านหนองตุ หมู่ที่ ๑๐



ผ้าไหม บ้านหนองตู หมู่ที่ ๑๐



ผ้าไหม บ้านโสกตู หมู่ที่ ๔



ตะกร้าราตรี บ้านหนองยาง หมู่ที่ ๔



งานฝีมือ เขียนหมากโบราณ บ้านหินแร่

๔.๘ ระบบบริการพื้นฐาน

➤ การคมนาคมขนส่ง

❖ การคมนาคมติดต่อกับตำบล และกิ่งอำเภอ

➤ มีเส้นทางหลักคือถนนลาดยางจากอำเภอลำทะเมนชัย ผ่านตำบลช่องแมว ถึงตำบลบ้านยาง ระยะทาง ๒๐ กิโลเมตร ใช้ติดต่อกับอำเภอลำทะเมนชัย กับตำบลใกล้เคียง

❖ การคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล

➤ สภาพถนนส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรังและหินคลุก ร้อยละ ๙๐ ทำให้การเดินทางไม่สะดวก โดยเฉพาะในฤดูฝน ประชาชนได้รับความลำบากมาก

➤ ในหมู่บ้านบางหมู่บ้านมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก แต่ยังไม่เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนสรุปถนนภายในตำบล

➤ ถนนลูกรัง/หินคลุก จำนวน ๑๘ สาย

➤ ถนนลาดยาง จำนวน ๑ สาย

➤ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๙ สาย

- การไฟฟ้า
 - มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑,๔๐๔ ครั้วเรือน
 - ไม่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน - ครั้วเรือน
- การประปา
 - ประปา จำนวน ๗ แห่ง
- โทรศัพท์
 - ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑๕ แห่ง
 - โทรศัพท์บ้าน จำนวน ๑๘ แห่ง
- ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์
 - อาคารที่ทำการเทศบาลตำบล จำนวน ๑ หลัง
 - อาคารเอนกประสงค์ จำนวน ๑ หลัง
 - รถยนต์ (ปิคอัพ) แบบดับเบิลแคบ (๔ ประตู) จำนวน ๒ คัน
 - คอมพิวเตอร์สำนักงาน จำนวน ๑๗ ชุด
 - คอมพิวเตอร์กระเป๋าหิ้ว (Notebook) จำนวน ๕ เครื่อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามกฎหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเทศบาลกำหนดวิธี การดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นโดยกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาลบ้านยางตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับกฎหมายเทศบาลตำบล มีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่ดินสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (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 ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธี การที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังนี้

- (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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี 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 ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและ สาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการการบำรุงและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลตำบลบ้านยางจึงได้กำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านยางให้ตรงกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงไฟฟ้าพร้อมแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๑ (๘))
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (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 คนชราและผู้ด้อยโอกาส (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 การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมและการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (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) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่ สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่ สาธารณะ (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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดำเนินการสามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านยาง ให้สอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านยาง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านยาง ทั้ง ๗ ด้านแล้ว สามารถกำหนด ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ 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 เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านยาง มีภารกิจและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่มีมากขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ จึงต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน ภารกิจ ให้มีความสอดคล้องกันกับการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านยางได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านยาง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจงานและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงาน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

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

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในชวาระ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่
รวม		๒	๓	๓	๓	๑			
สำนักงานปลัด									
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๗	๗	๗	๗				
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	(๑)	-	-	ยุบ
รวม		๕	๔	๔	๔	(๑)			
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง	-	๑	-	-	-	(๑)	-	-	ยุบ
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓	๒	๒	๒	(๑)	-	-	
รวมฝ่ายอำนวยการ		๑๕	๑๓	๑๓	๑๓	(๒)	-	-	
ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ									
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	-	(๑)	-	-	ยุบ
พนักงานวิทยุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๑	๑	๑	(๑)	-	-	
รวมฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ		๕	๔	๔	๔	(๑)	-	-	
รวมสำนักงานปลัดเทศบาล		๒๒	๒๐	๒๐	๒๐	+๑/-๓			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่มใหม่
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๔	๕	๕	๕	๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมฝ่ายบริหารงานคลัง		๕	๖	๖	๖	๑	-	-	
ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและรายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกองคลัง		๘	๙	๙	๙	๑	-	-	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกองช่าง		๗	๗	๗	๗	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (เงินอุดหนุน)	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินอุดหนุน)	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินอุดหนุน)	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินอุดหนุน)	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (เงินอุดหนุน)	(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมกองการศึกษา		๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๗	๕๖	๕๖	๕๖	+๒,-๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ								
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๓๓๕,๓๒๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	๓๓๕,๔๐๐	ว่างเต็ม			
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	๔๙๓,๕๒๐	ว่างเต็ม			
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/ช.๓	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	เพิ่มใหม่			
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																															
๔	ฝ่ายอำนวยการ																														
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๘๐	๑๙,๔๘๐	๑๙,๔๘๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	๕๐๒,๖๐๐	ว่างเต็ม		
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ช.๓	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	๒๙๗,๖๐๐	ว่างเต็ม		
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓	๑	๒๙๘,๔๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	ว่างเต็ม		
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.๓	๑	๓๕๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	๓๖๕,๕๒๐	ว่างเต็ม		
๙	นักพัฒนาชุมชน	ช.๓	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	๓๗๕,๘๔๐	ว่างเต็ม		
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๓/ช.๓	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																															
๑๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	ว่างเต็ม		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๒๓๑,๔๘๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	ว่างเต็ม		
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๒๓๓,๖๔๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	๒๔๓,๐๐๐	ว่างเต็ม		
๑๔	ผู้ช่วยสัตวแพทย์		๑	๑๙๒,๓๒๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๐,๕๒๐	ว่างเต็ม		
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ	
พนักงานจ้างทั่วไป																															
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม		
๑๗	คนงาน		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๘	ภารโรง		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบ	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						ค่าใช้จ่าที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ารวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/ชง	๑		๒๒๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม			
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑				๑															
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑			๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๑,๙๒๐				
กองช่าง (๑๕)																						
๓๒	ฝ่ายการโยธา		๑				๑															
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)		๑	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	๑	๑			๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่างเดิม			
๓๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)		๑	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑			๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๓๘,๘๔๐	ว่างเดิม			
๓๔	นายช่างโยธา		๑	๒๒๗,๙๐๐			๑	๑	๑			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม			
๓๕	พนักงานจ้าง																					
๓๖	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๒๒๗,๙๐๐			๑	๑	๑			๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม			
๓๗	คณงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐			๑	๑	๑						๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๗	คณงาน		๑				๑	๑	๑						๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม			
๓๘	คณงาน		๑				๑	๑	๑						๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม			
กองการศึกษา (๑๕)																						
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)		๑	๓๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑			๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๐๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐	๔๑๕,๘๐๐				
๔๐	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา																					
๔๑	พนักงานเทศบาล																					
๔๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)		๑	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑			๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๑,๘๔๐	๔๑๑,๘๔๐	๔๑๑,๘๔๐	๔๑๑,๘๔๐	ว่างเดิม			
๔๑	นักวิชาการศึกษา		๑	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	๑			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม			
๔๒	ครู(คศ.๒) เงินอุดหนุน		๑				๑	๑	๑													
๔๓	ครู(คศ.๒) เงินอุดหนุน		๑				๑	๑	๑													
๔๔	ครู(คศ.๑) เงินอุดหนุน		๑				๑	๑	๑													

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๕	ครู(คศ.๑) เงินอุดหนุน		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๔๖	ครู(คศ.๑) เงินอุดหนุน		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๒๕๐,๘๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๒๗,๒๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เงินอุดหนุน		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินอุดหนุน		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินรายได้เทศบาล		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงินรายได้เทศบาล		๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม	
๕๔	คณงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๕	คณงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๖	คณงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๗	คณงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๘	คณงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
(๕)	รวม		๕๗	๑๑,๗๙๙,๖๐	๒๑๖,๖๖๐	-	๕๖	๕๖	๓	-	-	๓๘๑,๐๖๐	๓๘๕,๗๕๐	๓๘๙,๕๕๐	๑๓,๐๑๕,๓๐	๑๓,๑๓๕,๐๐๐	๑๓,๒๕๒,๘๖๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๕๖๔+๕%)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๕๖๕+๕%)

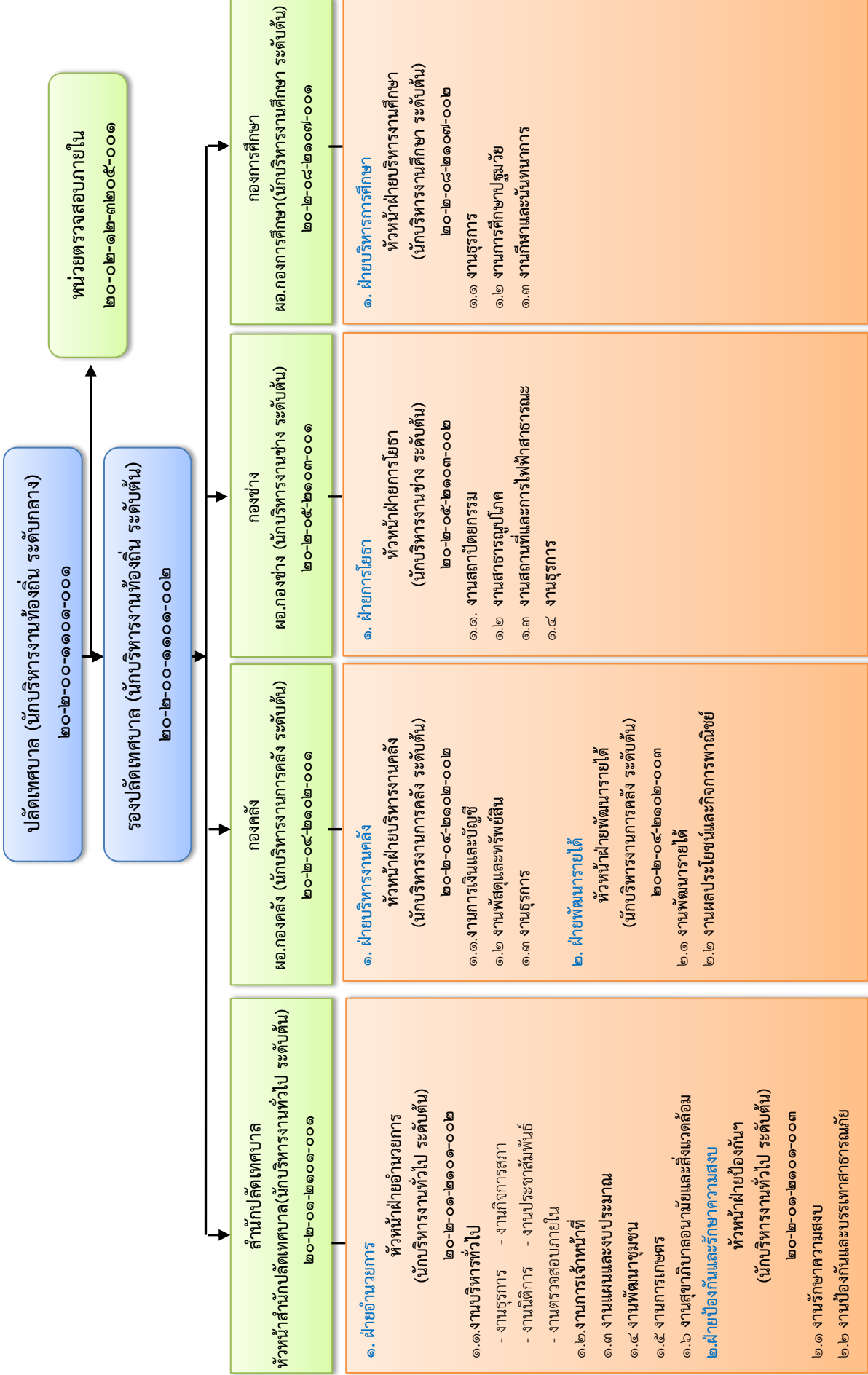
๕๐,๐๐๐,๐๐๐

๕๒,๕๐๐,๐๐๐

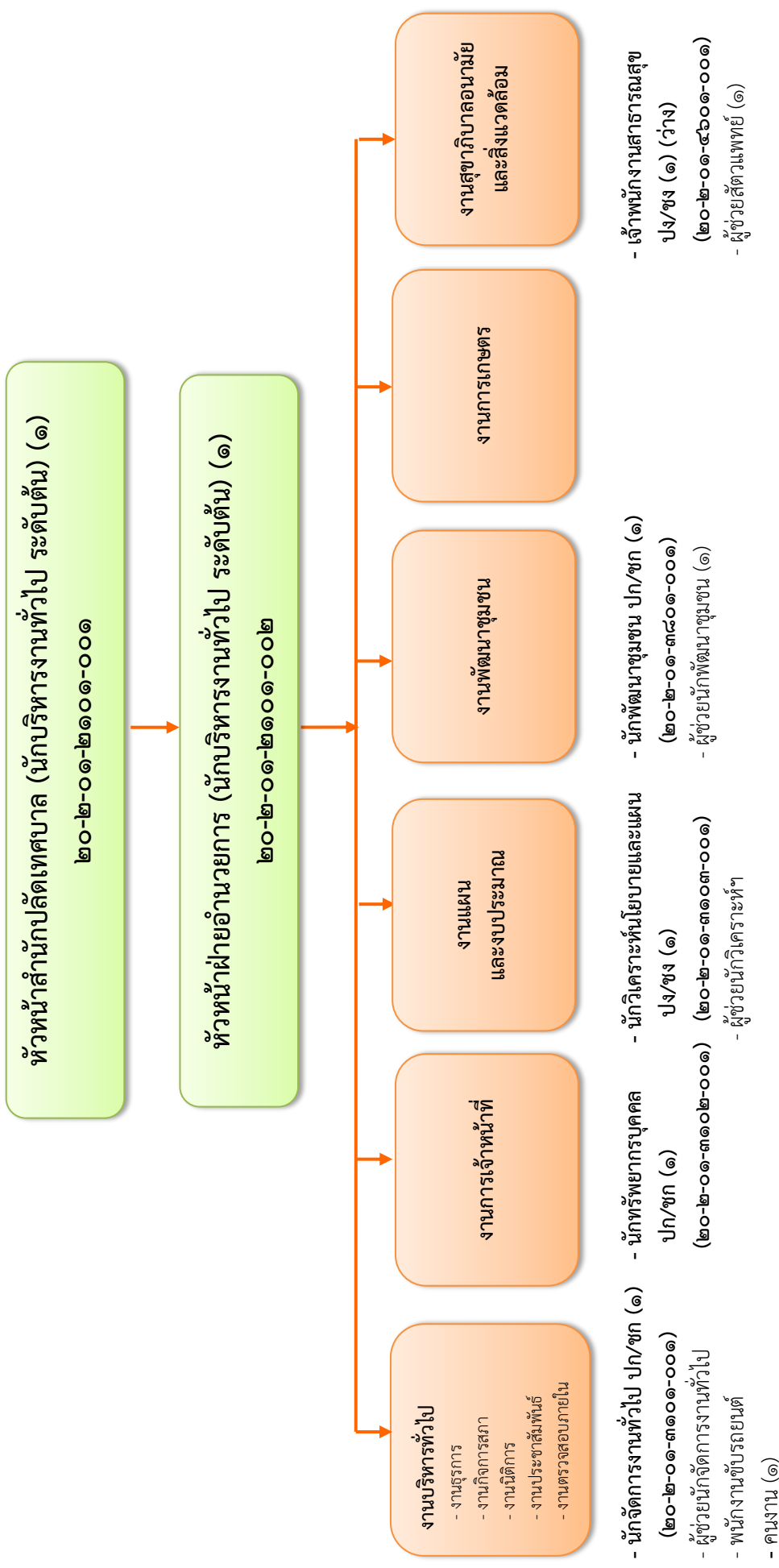
๕๕,๑๒๕,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

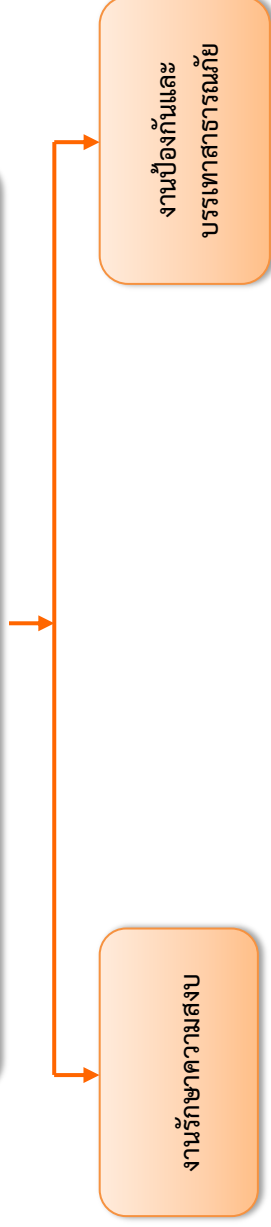
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านยาง (เทศบาลสามัญ)



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๒๐-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓



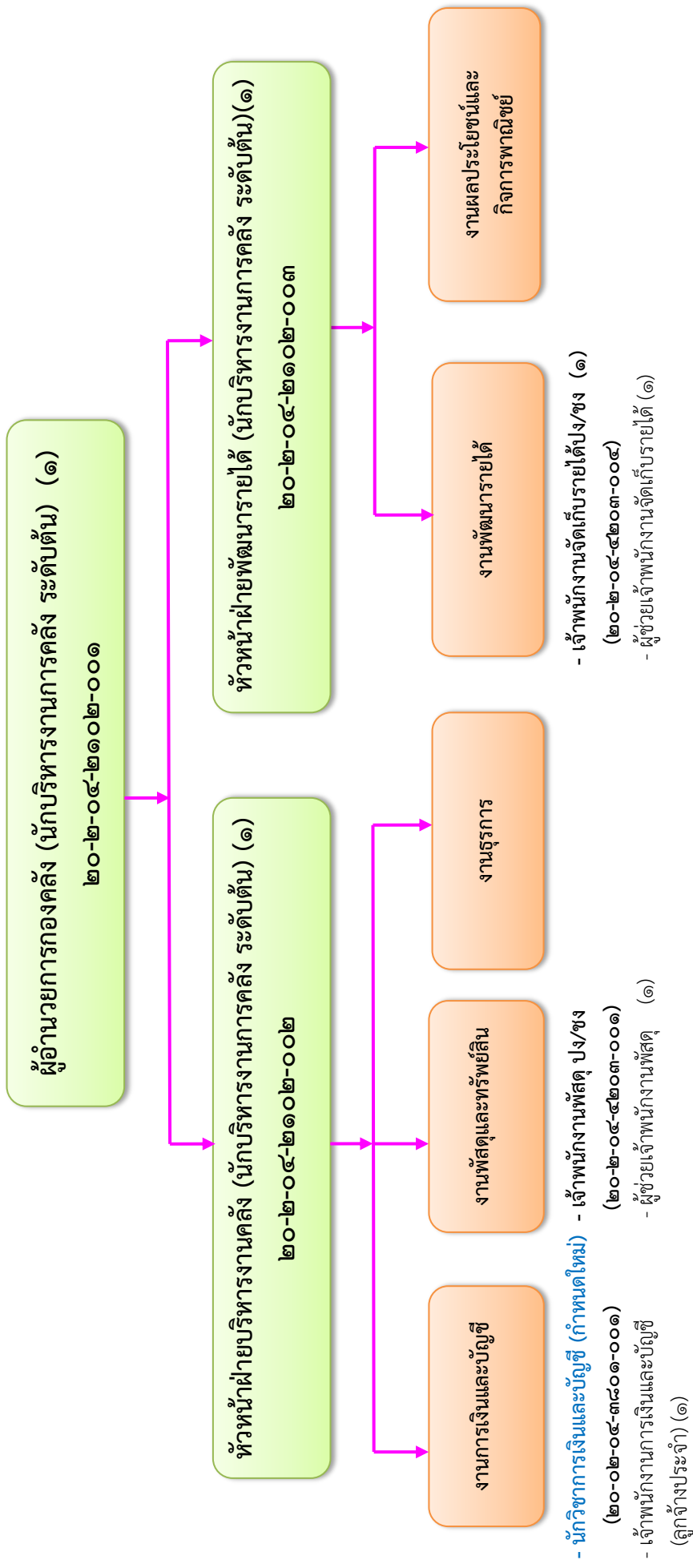
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง (๒)

(๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑) (๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒)

- พนักงานวิทยุ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

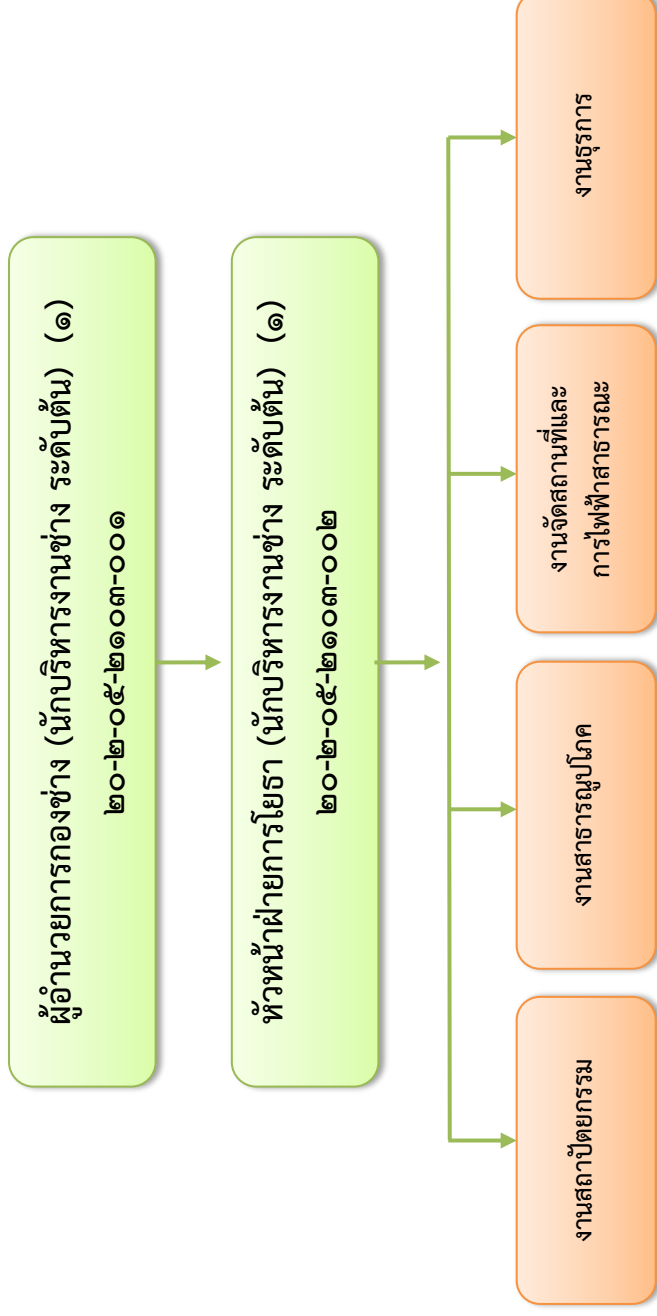
จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	ปง	ชง	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม		
๓	-	-	-	๒	๓	-	-	๑	๒	-	๕	๒	๑๘		

โครงสร้างองค์กร



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

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง/ชง (๑) (ว่าง)
(๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑๐๑๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

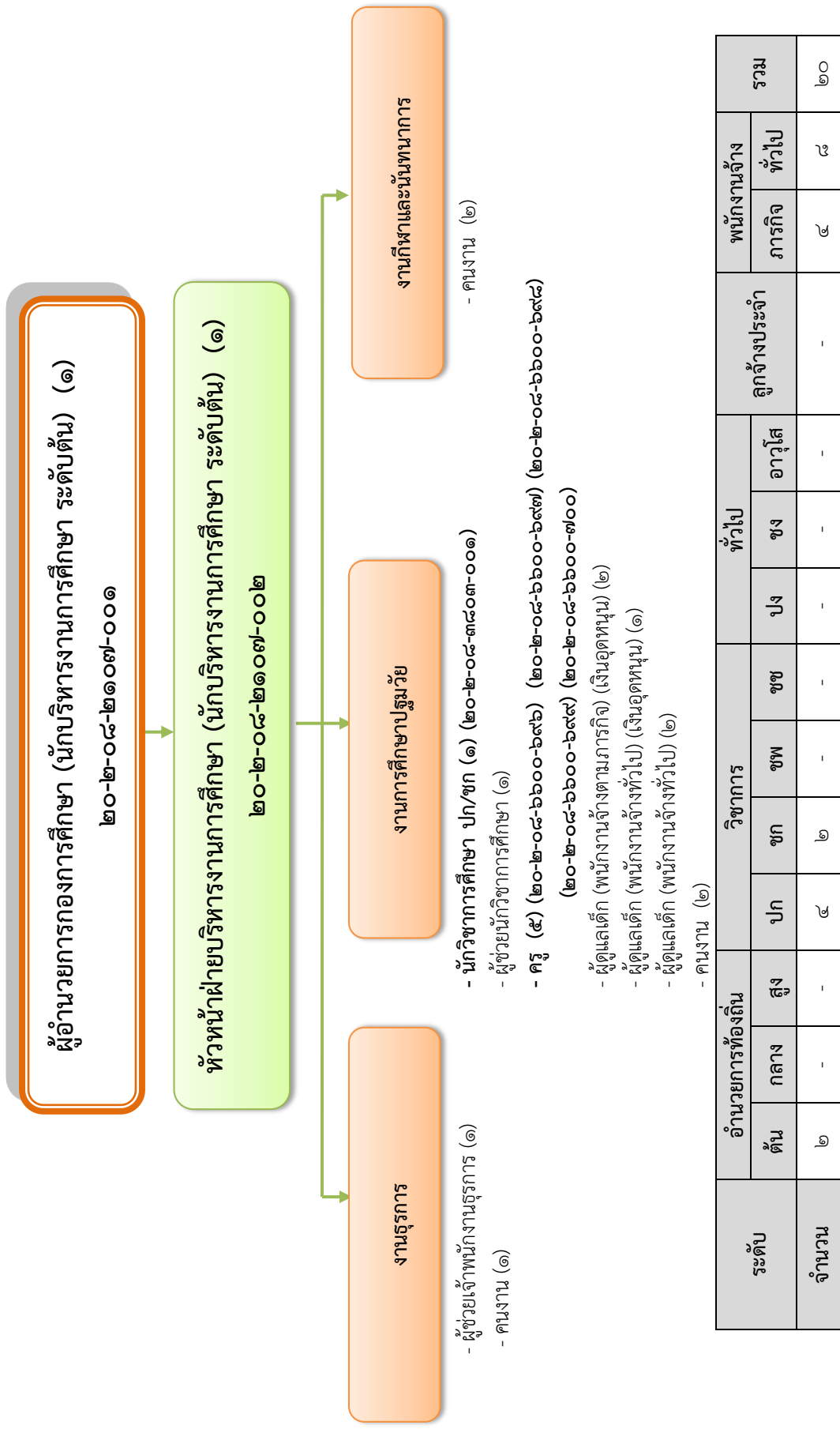
- คนงาน (๑)

- คนงาน (๑)

- คนงาน (๑)

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

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ						ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชพ	ชช	พง	ชง	ทั่วไป	ภารกิจ		ทั่วไป		
จำนวน	๒	-	-	๔	๒	-	-	-	-	-	-	-	๔	๘	๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (พนักงานเทศบาล)

ลำดับ	การอัตรากำลังเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)		การอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
๑	๒๐-๒-๐๐-๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล	๒๐-๒-๐๐-๑๐๑๐๑๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ว่าง ๑๖ ม.ค.๖๓
๒	๒๐-๒-๐๐-๑๐๑๐๑๐๒	รองปลัดเทศบาล	๒๐-๒-๐๐-๑๐๑๐๑๐๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	นายโชคชัย เลขานุกิจ
๓			๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	กำหนดเพิ่ม
สำนักงานปลัดเทศบาล						
๔	๒๐-๒-๐๑-๒๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๒๐-๒-๐๑-๒๐๑๐๑๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	พ.อ.สุวิวัฒน์ ขุนชัยภูมิ
๕	๒๐-๒-๐๑-๒๐๑๐๑๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๒๐-๒-๐๑-๒๐๑๐๑๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	นักบริหารงานทั่วไป	ว่าง
๖	๒๐-๒-๐๑-๒๐๑๐๑๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	๒๐-๒-๐๑-๒๐๑๐๑๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	นักบริหารงานทั่วไป	ว่าง
๗	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	นางกิตติฎฎากานต์ ดวงกัทธีรัมย์
๘	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	นางอังกศนา จันทร์พรหม
๙	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	นางสาวรุ่งนภา ขาบุญมี
๑๐	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๒๐-๒-๐๑-๓๐๑๐๑๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	นางสาวเรือนขัมภ์ วิจิตรจรียา
๑๑	๒๐-๒-๐๑-๔๖๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๐-๒-๐๑-๔๖๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ว่าง (กรมสาธารณสุข)
๑๒	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	นายวินัย ทียมกระโทก
๑๓	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕๐๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕๐๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	นายวิฑูชัย รังพิกุล
๑๔		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ
๑๕		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ
๑๖		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ
๑๗		ผู้ช่วยสัตวแพทย์		ผู้ช่วยสัตวแพทย์	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ
๑๘		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ตามภารกิจ	ทักษะ
๑๙		พนักงานขับรถยนต์		พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	นายมาโนช แสนโคตร
๒๐		คนงาน		คนงาน	ทั่วไป	ว่าง
๒๑		ภารโรง		ภารโรง	ทั่วไป	ว่าง
๒๒		พนักงานวิทยุ		พนักงานวิทยุ	ทั่วไป	นายสมมาตร แสนกล้า
๒๓		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	ว่าง

ลำดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)		กรอบอัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)		ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
กองคลัง						
๒๔	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ตัน	ว่าง (กรมสรรพากร)
๒๕	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ตัน	นางสมวงศ์ ประทุมศิริ
๒๖	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ตัน	ว่าง (กรมสรรพากร)
๒๗			๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ชก	กำหนดเพิ่ม
๒๘	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	นางหญิง แสนหล้า
๒๙	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๐-๒๐-๔๒๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	ว่าง (กรมสรรพากร)
๓๐		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ลูกจ้างประจำ		นางสาวมัทยา ตลอดไธสง
๓๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ		ตามภารกิจ	คุณวุฒิ	นางสุกัญญา อินทร์มา
๓๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		ตามภารกิจ	คุณวุฒิ	นางสาวศศิภานต์ ศิลา
กองช่าง						
๓๓	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตัน	ว่าง ๒ ม.ค.๖๓
๓๔	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ตัน	ว่าง (กรมสรรพากร)
๓๕	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง	ว่าง
๓๖		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ว่าง
๓๗		คนงาน		คนงาน		นางสาวสุวิษา วินพะไชย
๓๘		คนงาน		คนงาน		ว่าง
๓๙		คนงาน		คนงาน		ว่าง
กองการศึกษา						
๔๐	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ตัน	นายสมชาย คำด้วง
๔๑	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ตัน	ว่าง (กรมสรรพากร)
๔๒	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป/ชก	ว่าง
๔๓	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๒	ครู	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๒	ครู	คศ๒	นางปาลิณี เจริญอุบลสิทธิ์
๔๔	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	คศ๒	นางสุกัญญา อัครไทยกุล
๔๕	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	คศ๒	นางสาวปราณี สีภา
๔๖	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	คศ๑	ว่าง ๓ เม.ย.๒๕๖๒
๔๗	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	๒๐-๒๐-๕๒๑๑๓-๐๑๑	ครู	คศ๑	ว่าง

ลำดับ	การอบรมครั้งแรก (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)				การอบรมครั้งใหม่ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ชื่อสายงาน/ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ชื่อสายงาน/ประเภท	ระดับ		
๔๘		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ	นางสาวรัชณี มธรรวิจน์	
๔๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	คุณวุฒิ	นางสาวภาลิสณี วิชัยวัฒนา	
๕๐		ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ	ทักษะ	นางสาวบัณฑิตา ปัดไธสง	เงินอุดหนุน
๕๑		ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก	ตามภารกิจ	ทักษะ	นางสาวบัวพิมพ์ สีลา	เงินอุดหนุน
๕๒		ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป			ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป			เงินอุดหนุนว่าง
๕๓		ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป			ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป			ว่าง
๕๔		ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป			ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป			ว่าง
๕๕		คนงาน	ทั่วไป			คนงาน	ทั่วไป		นางสาวอุติมา เทียงหนู	
๕๖		คนงาน	ทั่วไป			คนงาน	ทั่วไป		นางลัดดาวัลย์	
๕๗		คนงาน	ทั่วไป			คนงาน	ทั่วไป		นางศุภนิสา พงษ์ไธสง	
๕๘		คนงาน	ทั่วไป			คนงาน	ทั่วไป		ว่าง	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านยางได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เช่นกัน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้.

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลอบเป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่นสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

(๗) ส่งเสริมให้มีการศึกษา หรือดูงาน เพื่อนำแนวทางในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงคุณภาพของงานให้สอดคล้องกับการทำงานในสำนักงานของตนเอง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านยางมีการประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบ้านยาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
