



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านยวด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ. อุดรธานี) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานีในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลบ้านยวด เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายอากาศ ชัยบุตร)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านยวด



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(รอบปีงบประมาณ 2564 - 2566)

เทศบาลตำบลบ้านยวด

อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัดเทศบาล
งานกาารเจ้าหน้าที่
โทร. 0 4221 9887

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. ประกาศแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)	ก
2. หลักการและเหตุผล	1
3. วัตถุประสงค์	2
4. ขอบเขตแนวทางในทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3 - 6
5. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	6 - 10
6. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	11 - 15
7. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	15 -17
8. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17
9. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	18 - 47
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	48 - 51
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	52 - 55
12. บัญชีแสดงการจัดบุคลากรในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563)	56 - 63
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	64 - 65
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	66

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำนำ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านยวด จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลบ้านยวด

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวดสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวดดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวดมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของเทศบาลตำบลบ้านยวดเอง

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2442 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านยวด รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านยวด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านยวด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันนั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้ จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับสายงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดการประเภทงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อนำมาเปรียบเทียบปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องการมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ

เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดสรรโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังองค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานแรกประมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือการลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมี มุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในประเทศทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจะทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

-ปัญหาการคมนาคม

สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุดเพราะผ่านการใช้งานมาหลายปีและไม่ได้มาตรฐานบางแห่งคับแคบเป็นลูกรังซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสมและอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

-ปัญหาแหล่งน้ำ-ทางระบายน้ำ

เร่งเก็บกักน้ำต้นเขินและท่อระบายน้ำไม่ต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำต้นเขินเป็นขนาดที่ไม่เหมาะสมทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

พัฒนาแหล่งน้ำต่าง ๆ สร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบชุมชนและให้มีความต่อเนื่องพร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

-ปัญหาไฟฟ้า

ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

-ปัญหาระบบประปา

ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่าย และขยายเขตท่อเมนบริเวณประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึงสภาพปัญหา

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ ขาดทักษะในการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้าและขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ความรู้ฝึกอบรมและฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพเพื่อลดปัญหาการจ้างงานและการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิตและผลิตภัณฑ์

-ปัญหาการท่องเที่ยว

ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษาและส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นสร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

1. สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
2. ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชนและนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ชาวไทยและชาวต่างชาติได้รู้จักอย่างแพร่หลาย

4.3 ด้านสังคม

สภาพปัญหา

1. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ทางด้านกฎหมายการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง ประชากรแสวงอพยพมาอยู่ในพื้นที่มากขึ้นคนอพยพเข้ามาโดยผิดกฎหมาย
2. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว
3. อากาศสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการผู้ยากไร้ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงเป็นธรรมผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

4. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ภายในหมู่บ้านการขาดที่สำนึกของผู้ติดเชื้อชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์
5. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอนี้เนื่องจากปัญหาความยากจน
6. ขาดแคลนทุนการศึกษาวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องรับจานดาวเทียม ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น
7. ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการกำหนดของท้องถิ่นขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
8. ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนาวัฒนธรรมขาดอาคารสถานที่งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

1. ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
2. จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุหรือผู้ด้อยโอกาส
3. ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษานับสนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาลตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
4. ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
5. ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

1. ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญการเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล
2. ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองขอสมาชิกสภาท้องถิ่นบทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ ที่สำคัญที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ คานอาคารบ้านพักของพนักงานเทศบาลทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

4. ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้อาจยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึง ประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรที่อยู่อาศัยบางส่วนเป็นประชากรแฝง รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ย้ายทะเบียนบ้าน เป็นต้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

1. ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ
2. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจทั่วถึง
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

1. ปัญหาการขาดงบประมาณก่อสร้างและการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน/ตำบล
2. ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและความเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แรงต้นไม้และการปลูกป่า
3. ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการทำลายขยะ ในการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกและในการรักษาคุณภาพน้ำที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีการจัดทำบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดกินน้ำเน่าเสีย คุณค่าของน้ำสกปรก ค่าสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสียรวม
5. ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชากรขาดที่สำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ
6. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ โรงสีข้าว โรงงานอุตสาหกรรมในย่านชุมชนมีฝุ่นละอองส่งกนเหม็นสร้างความรักค้ำต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

1. ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
2. ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะและกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
3. รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

1. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
2. ปัญหาขยะมูลฝอย
3. ขาดจิตกรสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

1. จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบค้ายาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด
2. เสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
3. ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
4. สร้างจิตกรสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักสมบัติส่วนรวม

4.7 การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

1. ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
2. คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย
3. ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
4. วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดั้งเดิมถูกสืบล้มไปตามกาลเวลา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

1. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
2. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
4. สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
5. สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อลด ละ เลิก อบายมุข
6. สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
7. ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านยวด ยึดจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

จุดแข็ง (S)

1. เป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง มีความสัมพันธ์ในลักษณะเครือญาติ เนื่องจากระบบเครือญาติ
2. บุคลากรของเทศบาล มีความตั้งใจและเสียสละในการทำงานสูง และสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ได้
3. ผู้บริหารของเทศบาลมีการยอมรับระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทำให้มีปัญหาในการทำงานน้อย
4. มีการทำงานและการประสานงานกันเป็นอย่างดีระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดเป็นเส้นทางผ่านของ หลายอำเภอข้างเคียง
6. มีการรวมตัวกันของกลุ่มที่เข้มแข็งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของราชการและสร้างสรรค์ผลผลิตที่ขึ้นชื่อให้แก่ท้องถิ่นได้
7. มีสถานศึกษาและสถานเอนามัยในพื้นที่อย่างเพียงพอ
8. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น
9. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (W)

1. การใช้อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจนเนื่องจากไม่เข้าใจระบบมีปัญหาในเรื่องการสั่งการว่ากระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่
2. ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ
3. จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ
4. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการทำงาน
5. การบริหารงานของเทศบาลมีการทำงานในลักษณะของงานประจำ สูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของเทศบาลในระยะยาว
6. มีการจ้างงานหลังฤดูทำนาทำไร่ โดยอพยพเข้าไปทำงานในเมืองและต่างประเทศจำนวนมากส่งผลให้สถาบันครอบครัวล่มสลาย มีการแพร่หลายของค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันกันในด้านวัตถุสูง
7. การบริการด้านสาธารณสุขประโยชน์ไม่เพียงพอ
8. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีการรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

9. ยังมีปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย
10. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มี ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติต้องได้รับการพัฒนา
11. บุคลากรในหน่วยงานมีการหยุดย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน

โอกาส (O)

1. การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน
2. รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดีมีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน
3. มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจนการจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมชาติมากขึ้น
4. เศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
5. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนเช่น เบียร์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
6. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง
7. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านยวดเหมาะแก่การทำการเกษตร

อุปสรรค (T)

1. นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร
 2. มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ
 3. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน
 4. สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาเศรษฐกิจปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคเอดส์ และปัญหาดังครรภ์ก่อนวัยอันควร
 5. การขยายตัวของคิดว่าเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ
 6. ขาดแคลนงบประมาณในการก่อสร้างและดำเนินการระบบจัดการมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
- นอกจากนี้เทศบาลตำบลบ้านยวดยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลแผนพัฒนาหมู่บ้าน และนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง

ภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
2. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
3. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
4. การสาธารณสุขการ
5. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
6. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
7. การจัดให้มีตลาดถ้าเทียบเรือและท่าข้าม
8. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
9. การควบคุมอาคาร

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
2. ป้องกันและละงับโรคติดต่อ
3. การจัดการศึกษา
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
5. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
6. การจัดให้มีและความคุมการฆ่าสัตว์
7. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
8. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
9. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
10. การส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
11. การรักษาความสะอาดปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะอื่น ๆ
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การส่งเสริมกีฬา
14. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดผังเมือง
2. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
5. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
6. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

5.6 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
4. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
3. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
4. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การรื้อตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
6. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
7. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีธุรกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
3. ให้ราษฎรได้รับการศึกษา
4. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
6. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
3. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. การให้บริหารแก่ประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายศึกษาสภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

1. ภารกิจหลัก

1. การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
2. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
3. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
4. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
5. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
6. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
7. การส่งเสริมพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ได้โอกาส
8. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
9. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
10. การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
11. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
12. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

13. การให้มีได้บำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
14. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
15. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
16. การสาธารณสุขการ
17. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริมการศึกษาและการประกอบอาชีพ
18. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
19. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
20. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
21. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
22. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
23. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
24. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
31. การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

2.ภารกิจรอง

1. การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
2. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
3. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
4. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
5. การจัดการศึกษา
6. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
7. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
8. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่นๆ
9. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

10. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

7. สรุปปัญหาแล้วทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสามส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น 18 อัตรา พนักงานครูเทศบาล 6 อัตรา (เงินอุดหนุน) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิจำนวน 19 อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 4 อัตรา พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็กจำนวน 6 อัตรา(เงินอุดหนุน) พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็กจำนวน 1 อัตรา (เทศบาลจ้างเอง) พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 7 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่างของเทศบาลตำบลบ้านยวดต่อไป

8. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่าก็ผู้ก่อสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จากกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานธุรการ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานแผนงานและงบประมาณ 1.5 งานสวัสดิการและสังคม 1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.7 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.8 งานกิจการสภา	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 งานธุรการ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ 1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.4 งานแผนงานและงบประมาณ 1.5 งานสวัสดิการและสังคม 1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 1.7 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.8 งานกิจการสภา	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
3. กองช่าง 3.1 งานโยธา	3. กองช่าง 3.1 งานโยธา	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่งมี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบันเพื่อจะได้รับทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน(ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่งการโอน การลาออก
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน พิจารณาว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตัวไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดคนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางในการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
4. ศึกษาดูว่ามีผู้ทำบุญตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้ความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ การมอบหมายและความเป็นทำงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ่านได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึงเวลามาตรฐานที่คน 1 คนจะใช้ในการทำแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดในหนึ่งปี	30	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน	6	ชั่วโมง
(08.30 - 16.39 น.-เวลาพักกลางวัน 1 ชม. - เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)		
**เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230*6)	1,380	ชั่วโมง
หรือ (1,380*60)	82,800	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1 ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องสร้างสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งทำงานคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ เหลืองงานด้านการเงินแต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน 3 ปีข้างหน้าโดยได้วิเคราะห์ปริมาณงานดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจจากแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านยวด จะต้องดำเนินการและเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านยวด เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------------|----|----|
| 1. สำนักปลัด จำนวนคนที่ต้องการ | 36 | คน |
| 2. กองคลัง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 9 | คน |
| 3. กองช่าง จำนวนกำลังคนที่ต้องการ | 8 | คน |

รวมอัตรารวมทั้งหมด 53 คน

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภายในคิดที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบงบประมาณ 2564 - 2566

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
2.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
สำนักปลัดเทศบาล (01)									
3.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
1. งานบริหารทั่วไป									
4.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
5.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
6.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
7.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
8.	คนสวน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง

พนักงานจ้างทั่วไป									
9.	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
2. งานการเจ้าหน้าที่									
10.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
11.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
12.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
4. งานแผนงานและงบประมาณ									
13.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
14.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
5. งานสวัสดิการและสังคม									
15.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
16.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (ปง./ชง.)	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
17.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	0	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
18.	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสวัสดิการและสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
6. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
19.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

20.	ครู (อันดับ คศ.2)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
21.	ครู (อันดับ คศ.1)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
22.	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
23.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เทศบาลจ้างเอง)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
24.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	6	6	6	6	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
25.	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานดูแลเด็ก)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
7. งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม									
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
26.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
27.	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
28.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป									
29.	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
8. งานกิจการสภา									
กองคลัง (04)									
30.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
1. งานการเงินและบัญชี									
31.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ									

32.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
33.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	0	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
2. งานพัฒนารายได้									
34.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
35.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	0	0	0	-1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างภารกิจ									
36.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
3. งานพัสดุและทรัพย์สิน									
37.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ									
38.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
กองช่าง (05)									
39.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
40.	นายช่างโยธา (ปง.ชง.)	0	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง									
41.	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
41.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
42.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป									
43.	คนงานทั่วไป (งานประปา)	0	3	3	3	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม

หน่วยตรวจสอบภายใน									
44.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	0	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่ม
รวม		36	53	53	53	+7 -2	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

อธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้เทศบาลตำบลบ้านยวด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(2) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากเงินเดือนของอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ 1 ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่าง (ประเภททั่วไป = เงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับรวมกันหารสองและคูณด้วย 12 เดือน) และ (ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น = อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับรวมกันหารสองแล้วรวมกับเงินประจำตำแหน่งหรือค่าตอบแทน คูณด้วย 12 เดือน) ใช้บัญชีเงินเดือนบัญชี 5

(3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (1)+(2) ในแต่ละปี

(4) รวมทั้งหมด

(5) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20% คิดจาก (4) ในแต่ละปี

(6) คิดจาก (4)+(5)

(7) คิดจาก (6)คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

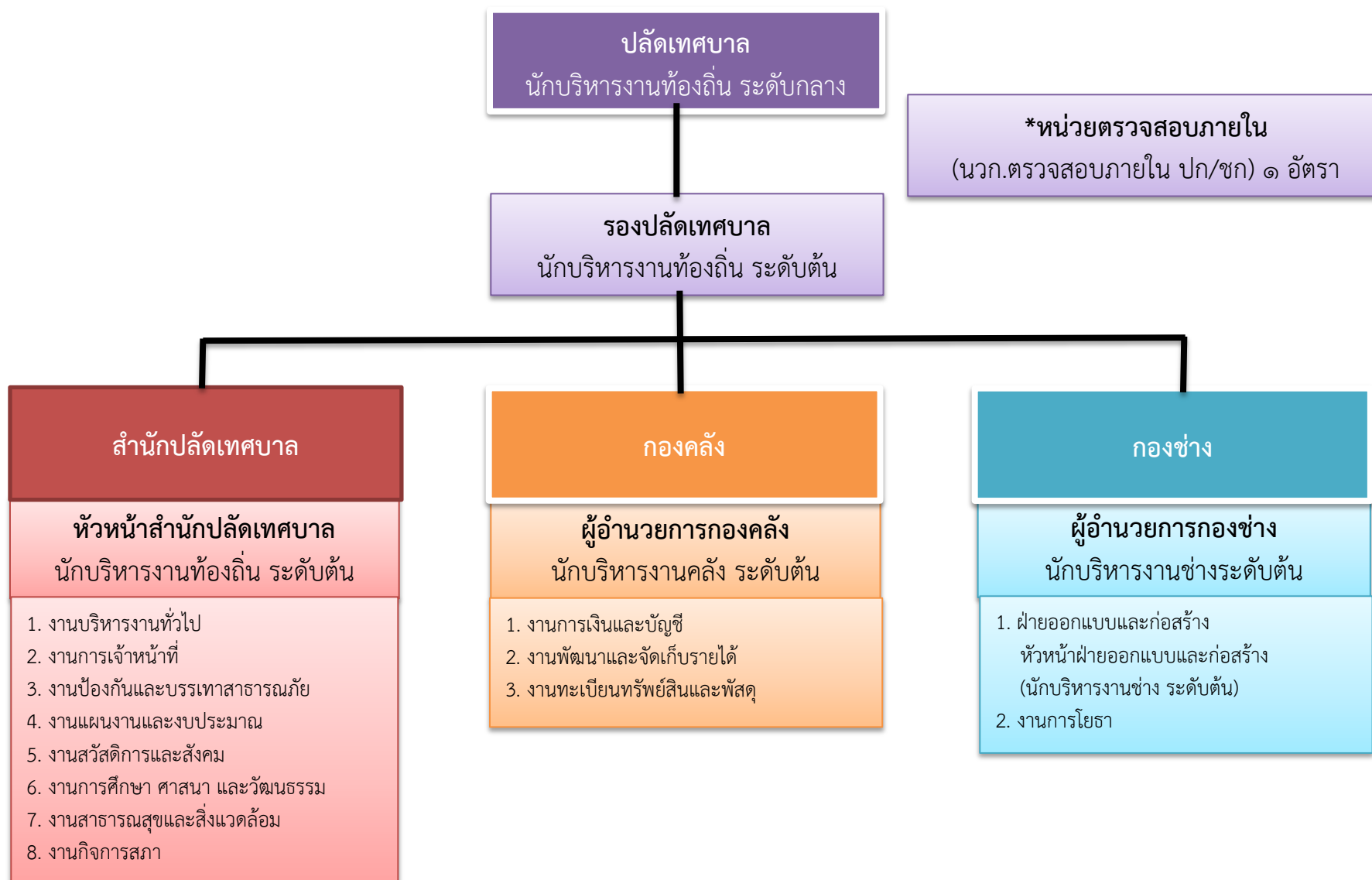
9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง วิทยฐานะ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวาระระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหาร)	กลาง	1	1	541,460	1	1	1	-	-	-	19,620	16,440	16,560	561,080	577,520	594,080	37,130	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหาร)	ต้น	1	1	435,560	1	1	1	-	-	-	15,060	13,080	13,080	450,620	463,700	476,780	31,880	
สำนักปลัดเทศบาล (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหาร)	ต้น	1	0	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	32,800	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	0	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	29,610	
5	นักวิเคราะห์นโยบาย	ปก./ชก.	1	0	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	29,610	
6	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	199,200	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	211,200	223,200	235,200	16,600	
7	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	12,000	13,440	13,320	292,080	305,520	318,840	23,340	
8	จพง.ป้องกันและ	ปง	1	1	137,280	1	1	1	-	-	-	9,720	7,440	7,200	147,000	154,440	161,640	11,440	
9	จพง.ธุรการ	ปง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	7,440	7,200	307,620	315,060	322,260	24,825	
10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.ชง.	1	0	297,900	0	0	0	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
11	ครู	คศ.2	2	2	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
12	ครู	คศ.1	3	3	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
13	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
14	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย	คุณวุฒิ	1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	8,160	8,520	187,200	195,360	203,880	15,000	
15	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	คุณวุฒิ	1	1	238,440	1	1	1	-	-	-	14,307	9,480	9,840	252,747	262,227	272,067	19,870	
16	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	1	0	180,000	1	1	1	+1	-	-	7,200	9,240	9,600	187,200	196,440	206,040	206,040	กำหนดใหม่
17	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	1	0	180,000	1	1	1	+1	-	-	7,200	9,240	9,600	187,200	196,440	206,040	206,040	กำหนดใหม่
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	1	1	149,160	1	1	1	-	-	-	8,950	8,950	8,950	158,110	167,060	176,010	12,430	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	1	1	141,240	1	1	1	-	-	-	8,950	8,950	8,950	150,190	159,140	168,090	11,770	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ	คุณวุฒิ	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	8,316	8,316	8,316	146,316	154,632	162,948	11,550	
21	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1	1	182,040	1	1	1	-	-	-	10,923	10,923	10,923	192,963	203,886	214,809	15,170	
22	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	1	1	130,200	1	1	1	-	-	-	7,813	7,813	7,813	138,013	145,826	153,639	10,850	
23	คนสวน	ทักษะ	1	1	130,200	1	1	1	-	-	-	7,813	7,813	7,813	138,013	145,826	153,639	10,850	
24	คนงานประจำรถขยะ	ทักษะ	1	1	137,280	1	1	1	-	-	-	6,780	6,780	6,780	144,060	150,840	157,620	9,440	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง วิทยฐานะ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
25	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	6	6	0	6	6	6	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
26	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	1	1	132,000	1	1	1	-	-	-	7,920	7,920	7,920	139,920	147,840	155,760	11,000
27	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	4	4	432,000	4	4	4				0	0	0	432,000	432,000	432,000	9,000
28	กองคลัง (04) ผอ.กองคลัง (นักบริ	ต้น	1	0	393,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	32,800
29	นักวิชาการเงินและบ	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	300,120	312,120	324,120	24,010
30	นักวิชาการจัดเก็บร	ปก.	1	1	207,480	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	219,480	231,480	243,480	24,825
31	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	1	0	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,825
32	เจ้าพนักงานจัดเก็บร	ปง/ชง	1	0	297,900	0	0	0	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
33	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานก	คุณวุฒิ	1	1	184,920	1	1	1	-	-	-	11,095	11,095	11,095	196,015	207,110	218,205	15,410
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัด	คุณวุฒิ	1	1	153,480	1	1	1	-	-	-	9,208	9,208	9,208	162,688	171,896	181,104	12,790
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพั	คุณวุฒิ	1	1	150,600	1	1	1	-	-	-	9,036	9,036	9,036	159,636	168,672	177,708	12,550
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธู	คุณวุฒิ	1	0	113,280	1	1	1	+1	-	-	6,796	6,796	6,796	120,076	126,872	133,668	กำหนดใหม่
37	กองช่าง (05) ผอ.กองช่าง (นักบริ	ต้น	1	0	393,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	407,220	420,840	434,460	32,800
38	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ	ต้น	1	1	369,480	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	383,100	396,720	410,340	30,790
39	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	174,840	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	185,040	195,600	206,400	14,570
40	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	1	1	13,800	1	1	1	-	-	-	8,280	8,280	8,280	22,080	30,360	38,640	11,500
41	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	1	1	129,000	1	1	1	-	-	-	7,740	7,740	7,740	136,740	144,480	152,220	10,750
42	คนงานทั่วไป (ประ	ทั่วไป	3	0	324,000	3	3	3	+3	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	กำหนดใหม่
	รวม (4)	-	55	39	9,178,180	2,617	2,618	2,619	+6	-	-	358,611	353,545	354,986	8,940,991	9,291,972	9,644,393	
									-2									
	ประโยชน์ตอบแทน	-													1,788,198	1,858,394	1,928,879	
	รวม (4) +(5) = (6)	-													10,729,189	11,150,366	11,573,272	33,452,827
	รวมไม่เกินร้อยละ 4	-													31.12	32.34	33.57	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านยาว อำเภอสว่างคอม จังหวัดอุดรธานี



สำนักปลัดเทศบาล (01)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

1.งานบริหารงานทั่วไป

1. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.) (1)
2. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (คุณวุฒิ) (2)
3. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1)
4. คนสวน (ทักษะ) (1)
5. คนงานทั่วไป (1)

2.งานการเจ้าหน้าที่

1. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.ชก.) (1)

3. งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

1. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (1)
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ) (1)

4.งานแผนงานและงบประมาณ

1. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (1)
2. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (1)

5.งานสวัสดิการและสังคม

1. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (1)
2. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (1)
3. คนงานทั่วไป (1)

6.งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (1)
2. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ) (1)
3. ครู (คศ.2) (2)
4. ครู (คศ.1) (3)
5. ครูผู้ช่วย (1)
6. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (6)

7.งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

1. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ) (1)
2. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (1)
3. คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (1)

8.งานกิจการสภา

กองคลัง (04)

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น

1. งานการเงินและบัญชี

1. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (1)
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (1)
3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (1)

2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

1. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (1)
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ) (1)

3. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

1. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (1)
2. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (1)

กองช่าง (05)

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่างระดับต้น

ฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง

1. หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)
2. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1)
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (1)
4. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (1)
5. คนงานทั่วไป (ประปา) (3)

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	-	-	73-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	73-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	-	48,000 (7,000x12)	48,000 (7,000x12)	(ว่างเดิม)
2	น.ส.ญาณิศา บัวเกษ	ป.โท	73-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	73-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500 x12)	-	435,560
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (01)</u>											
3	-	-	73-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	42,000 (3,500 x12)	-	(ว่างเดิม)
4	-	-	73-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	73-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ ชก.	-	-	-	(ว่างเดิม)
5	นางสาววัชรีย์ รัชชานนท์	ป.ตรี	73-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ ชก.	73-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ปก./ ชก.	222,240 (18,520x12)	-	-	222,240
6	-	-	73-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	73-2-01-3801-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	199,200 (16,600x12)	-	-	199,200
7	นายพิทักษ์ ปากอตุสาร์ท	ป.ตรี	73-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	73-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	280,080 (23,340x12)	-	-	280,080
8	นายเฉลิมพล แก้วเหล้า	ป.ตรี	73-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	73-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	158,760 (13,230x12)	-	-	158,760
9	-	-	73-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	73-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	121,920 (10,160x12)	-	-	121,920
10	นางสุดใจ ครองยุติ	ป.โท	73-2-01-6600-877	ครู	คศ.2	73-2-01-6600-877	ครู	คศ.2	308,700 (25,725x12)	-	42,000 (3,500 x12)	เงิน อุดหนุน
11	นางสมเกียรติ ผาระสิทธิ์	ป.ตรี	73-2-01-6600-878	ครู	คศ.2	73-2-01-6600-878	ครู	คศ.2	323,400 (26,950x12)	-	42,000 (3,500 x12)	
12	นางศิริณยา สำเนา	ป.ตรี	73-2-01-6600-874	ครู	คศ.1	73-2-01-6600-874	ครู	คศ.1	256,080 (21,340x12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
13	นางทิพวรรณ พินธุนิบาต	ป.ตรี	73-2-01-6600-875	ครู	คศ.1	73-2-01-6600-875	ครู	คศ.1	256,080 (21,340x12)			เงินอุดหนุน
14	นางยุวรีย์ แก้วเหล่า	ป.ตรี	73-2-01-6600-876	ครู	คศ.1	73-2-01-6600-876	ครู	คศ.1	256,080 (21,340x12)			
15	น.ส.อมรรัตน์ สุระธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน (คุณวุฒิ)	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
16	น.ส.สร้อยสุวรรณ ยางขัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	238,440 (19,870x12)	-	-	238,440
17	น.ส.อรชร พลยศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	149,160 (12,430x12)	-	-	149,160
18	น.ส.เรณอขวัญ ศรีบุญเรือง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	141,240 (11,770x12)	-	-	141,240
19	นายณัฐพงษ์ พลไกร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	138,000 (11,550x12)	-	-	138,000
20	นายทองพจน์ โพธิ์วาระ	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	182,040 (15,170x12)	-	-	182,040
21	นายศุภากร วรรณคัน	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	130,200 (10,850x12)	-	-	130,200
22	นายประยูร ขาดิโสสม	ป.6	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	คนสวน (ทักษะ)	-	130,200 (10,850x12)	-	-	130,200
23	นายสากล หว่างเค็ง	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	113,280 (9,440x12)	-	24,000 (2,000x12)	137,280
24	นางสุปราณี ธรรมนันท์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	156,030 (13,030x12)	-	-	เงินอุดหนุน
25	น.ส.นารามภัทร อินทวังสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	150,480 (12,540x12)	-	-	

	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
26	น.ส.วรรณวนัส กลางโยธี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	156,360 (13,030x12)	-	-	เงินอุดหนุน
27	นางเพ็ญณี ฬาระสิทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	149,400 (12,450x12)	-	-	
28	นางปิยพร ยางขัน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	157,920 (13,160x12)	-	-	
29	นางกมลมาส ขาดิโสม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	151,920 (12,660x12)	-	-	
30	นางมลวิมลย์ งามชมภู	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	132,000 (11,000x12)	-	-	132,000
31	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	180,000 (15,000x12)	-	-	กำหนดใหม่
32	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	180,000 (15,000x12)	-	-	กำหนดใหม่
33	น.ส.ศุจินธร ผงจันทร์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	121,080
34	น.ส.เทียมจันทร์ งามชมภู	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	121,080
35	น.ส.อภิญา หัสดี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	121,080
36	-	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	121,080
	กองคลัง (04)											
37	-	-	73-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	73-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	-	42,000 (3,500 x12)	-	(ว่างเต็ม)
38	-	-	73-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	73-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	-	-	-	(ว่างเต็ม)
39	-	-	73-2-04-4205-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	73-2-04-4205-001	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ปก.	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
40	-	-	73-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ ชง.	73-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
41	น.ส.สรัญญา ฝาระสิทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	184,920 (15,410x12)	-	-	184,920
42	น.ส.ศิริลักษณ์ ภูมิศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	153,480 (12,790x12)	-	-	153,480
43	น.ส.อนันต์พร บุญยวด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	150,600 (12,550x12)	-	-	150,600
44	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	113,280 (9,440x12)	-	24,000 (2,000x12)	กำหนดใหม่
กองช่าง (05)												
45	-	-	73-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	73-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	42,000 (3,500 x12)	-	(ว่างเดิม)
46	นายจิรายุส อินทะไชย	ป.ตรี	73-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	73-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายออกแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	369,480 (30,790x12)	18,000 (1,500x12)	-	387,480
47	-	-	73-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	73-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	174,840 (14,570x12)	-	-	174,840
48	นายวีระชน รอดชมภู	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
49	นายทวีพันธ์ บุญเกต	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	129,000 (10,750x12)	-	-	129,000
50	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	กำหนดใหม่
51	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	กำหนดใหม่
52	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	108,000 (9,000x12)	-	12,000 (1,000x12)	กำหนดใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

เทศบาลตำบลบ้านยวดได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่ง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใส ในการ ทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและ สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาค ประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้อง เชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะจะเป็นราชการ บริหาร ส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย ต้องทำงาน เตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น แลความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักรงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสม กับบทบาทของตนซึ่งเทศบาลตำบลบ้านยวดได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลบ้านยวด ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆตามสายงาน	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆในการปฏิบัติงาน
๒	การฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้วิสัยทัศน์ในเรื่อง ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
๓	การฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพเกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน
๔	การฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อไป	เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๕	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๖	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน
๗	การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน	แล้วแต่ความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๘	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถในการ ทำงานเบื้องต้น
๙	การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	เพื่อส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงาน พนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวด
๑๐	โครงการให้รางวัลดีเด่นแก่พนักงานผู้มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวด
๑๑	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวมมีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย