



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่จะให้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีและถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้จัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และแจ้ง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับแนวทางตามหนังสือและหลักเกณฑ์ต่างๆ ประกอบกับประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐ เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

โดยที่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งบัญญัติให้การดำเนินการใดใดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลาง/คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.) กำหนดกล่าวคือ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลและลูกจ้าง มีกำหนดระยะเวลา ๓ ปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ อบต. หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนตำแหน่ง และอัตรากำลัง ซึ่งกำหนดให้ อบต. จัดทำ

แผนอัตรากำลังของข้าราชการ อบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายโดยเสนอให้ ก.จ.จ. เห็นชอบ

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๑.๕ แผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครอบคลุมการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้ผลมีใช้บังคับต่อเนื่องกันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

๒.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๒.๖ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ให้เป็นไปตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านขาม ท้องถิ่นชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ต้องมีการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทยกเว้นงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันก็น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ด้านกายภาพ

ที่ตั้ง ตำบลบ้านขามเป็นตำบลหนึ่งใน ๑๓ ตำบลของอำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งอยู่ที่พิกัด ทิวี่ ๓๕๓๙๖๒ ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ที่ทำการตั้งอยู่ที่ ๑๒๔ หมู่ที่ ๓ บ้านโนนคูณ ตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ระยะห่างจากอำเภอประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

เนื้อที่ ตำบลบ้านขามมีเนื้อที่ประมาณ ๕๘ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๓๔,๙๘๙ ไร่ โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ	จดกับ	ตำบลหนองบัว อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก	จดกับ	ตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้	จดกับ	ตำบลนามะเฟือง อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	จดกับ	ตำบลบ้านพร้าว อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

๑.๒ ภูมิประเทศ

ลักษณะของตำบลบ้านขาม มีรูปร่างกว้างเป็นแนวยาวจากทิศเหนือลงมาทางทิศใต้ มีถนนสายสำคัญ คือ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๑๔๖ ที่มาจากเขตพื้นที่ตำบลหนองบัว ตัดผ่านทางด้านตะวันตกของตำบลในแนวเหนือและใต้ไปจนถึงตำบลนามะเฟือง พื้นที่ทางด้านใต้และด้านตะวันตกโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบสำหรับทางตอนเหนือและตะวันออกเป็นที่ราบสูงและภูเขา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัดมีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือนในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรงมีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑ - ๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ % มีความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุของดินในระดับปานกลางไปingtต่ำ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับอุปโภค - บริโภค แหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ลำน้ำ ลำห้วย ๑๘ สาย คือ

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ๑. ลำพะเนียง | ๑๐. ลำห้วยกุดซ้องโป |
| ๒. ลำห้วยชัน | ๑๑. ลำห้วยส้มกบ |
| ๓. ลำห้วยนา | ๑๒. ลำห้วยขามเฒ่า |
| ๔. ลำห้วยวังแสง | ๑๓. ลำห้วยวังหมากแก้ว |
| ๕. ลำห้วยวังก้านสูง | ๑๔. ลำห้วยหนองโตก |
| ๖. ลำห้วยฮ่องหลี่ | ๑๕. ลำห้วยตีนนก |
| ๗. ลำห้วยทราย | ๑๖. ลำห้วยน้ำกิน |
| ๘. กุดจับ | ๑๗. ลำห้วยบุงโง้ง |
| ๙. ลำห้วยฮ่องบักสร้อย | ๑๘. ลำห้วยวังเดือนห้า |

บึงและหนองน้ำอื่น ๆ ๑๙ แห่ง

- | | | |
|-----------------|-----------------|-------------------|
| ๑. หนองเบ็ญ | ๘. กุดจับ | ๑๕. หนองหูลิง |
| ๒. บึงไฮ | ๙. ฮ่องสา | ๑๖. หนองโขงหลง |
| ๓. หนองระนาม | ๑๐. กุดปลาทอง | ๑๗. วังก้านหญ้า |
| ๔. หนองกุดผือ | ๑๑. หนองผือน้อย | ๑๘. หนองสิม |
| ๕. หนองสะแบง | ๑๒. กุดชวย | ๑๙. หนองโสกดินแดง |
| ๖. หนองบุงเวียน | ๑๓. หนองไส้ไก่ | |
| ๗. หนองอีเลิง | ๑๔. หนองบักตุ้ | |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | | |
|---------------|----|------|
| ๑. ฝาย | ๗ | แห่ง |
| ๒. บ่อโยก | ๓ | แห่ง |
| ๓. บ่อน้ำตื้น | - | แห่ง |
| ๔. ประปา | ๓๓ | แห่ง |
| ๕. สระน้ำ | ๑๑ | แห่ง |

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีพื้นที่ป่าไม้บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ได้แก่

- พื้นที่บางส่วนของบ้านธาตุใหม่พัฒนา หมู่ที่ ๑๓ มีพื้นที่ป่าไม้เหลืออยู่ประมาณ ๓๕๐ ไร่
- โคกกลานบ้านดอนนาดี หมู่ที่ ๗ มีพื้นที่ป่าไม้เหลืออยู่ประมาณ ๒๗๔ ไร่ ๕ ตารางวา

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๑๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านขาม | หมู่ที่ ๘ บ้านโคกสูง |
| หมู่ที่ ๒ บ้านธาตุหาญเทาว์ | หมู่ที่ ๙ บ้านโนนหวาย |
| หมู่ที่ ๓ บ้านโนนคูณ | หมู่ที่ ๑๐ บ้านศรีมงคล |
| หมู่ที่ ๔ บ้านหิน | หมู่ที่ ๑๑ บ้านซ้องโป |
| หมู่ที่ ๕ บ้านซ้องโป | หมู่ที่ ๑๒ บ้านโคกสูงใต้ |
| หมู่ที่ ๖ บ้านค้อ | หมู่ที่ ๑๓ บ้านธาตุใหม่พัฒนา |
| หมู่ที่ ๗ บ้านดอนนาดี | หมู่ที่ ๑๔ บ้านขามใหม่ |

๒.๒ การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๑๔ หมู่บ้าน ๑ ละ ๒ คน ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมา และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามเสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ทั้งสิ้น ๙,๗๗๘ คน จำแนกเป็น ชาย ๔,๘๗๗ คน หญิง ๔,๙๐๑ คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
 - ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านขาม
 - ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องโป้
- โรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง ๒ สาขา
 - ๑. โรงเรียนชุมชนบ้านขามธาตุวิทยา
 - ๒. โรงเรียนบ้านโคกกุ้ง
 - ๓. โรงเรียนบ้านดอนนาดี
 - ๔. โรงเรียนบ้านหินคูณ
 - ๕. โรงเรียนบ้านช่องโป้
 - ๕.๑. โรงเรียนบ้านช่องโป้ สาขาบ้านโนนหวาย
 - ๕.๒. โรงเรียนบ้านช่องโป้ สาขาบ้านค้อ
- โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านขามพิทยาคม

๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ - ปาก - เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีการสาธารณสุข ดังนี้

- ๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านโนนคูณ
- ๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านช่องโป้
- ๓) สถานพยาบาล จำนวน ๑ แห่ง
- ๔) อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้นแต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชนและทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ถือว่าน้อยและยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากกว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง

๕. ระบบบริการพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การคมนาคม

๑. ถนนลาดยางของกรมทางหลวงชนบท ระยะทาง ๓ ก.ม. เชื่อมระหว่างบ้านช่องโป้กับบ้านโนนหวาย
๒. ถนนลาดยางทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๑๔๖ สายอำเภอเมืองหนองบัวลำภูเชื่อมอำเภอโนนสัง
๓. ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างบ้านโคกกุงกับบ้านเสาเล้า
๔. ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างบ้านช่องโป้กับบ้านพร้าว
๕. ถนนลูกรังที่สำคัญ ๓ สาย คือ
 ๑. สายบ้านช่องโป้เชื่อมบ้านนาอ่าง
 ๒. สายบ้านดอนนาดีวัดป่าภูกระแตเชื่อมตำบลนามะเฟือง
 ๓. สายบ้านธาตุใหม่พัฒนาเชื่อมสนามกีฬาากลางจังหวัดหนองบัวลำภู

๕.๒ การไฟฟ้า

ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงในเขตพื้นที่ตำบลบ้านขาม จำนวน ๒,๗๐๘ ครัวเรือน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนในหมู่บ้านทั้ง ๑๔ หมู่ จำนวน ๕๘๐ จุด เพื่อให้ประชาชนสัญจรไปมาได้สะดวกในเวลากลางคืน และมีการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้กับเกษตรกรทุกปีงบประมาณ

๕.๓ การประปา

ระบบการประปาหมู่บ้านแบบหอสูงขนาดกลาง	จำนวน ๑๓ แห่ง
ระบบประปาหมู่บ้านแบบหอสูงขนาดใหญ่	จำนวน ๑ แห่ง
ระบบประปาผิวดิน	จำนวน ๓๓ แห่ง

๕.๔ การโทรศัพท์ การโทรศัพท์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีใช้อย่างทั่วถึงทุกระบบ

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ ครุภัณฑ์

๑. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน ๑ แห่ง

๒. สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ จำนวน ๒๐ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย

๖.๒ การประมง (ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่มีการประมง)

๖.๓ การปศุสัตว์ การปศุสัตว์เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๖.๔ การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๑๕	แห่ง
โรงพยาบาล	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกมส์	๒	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญวัดหลวงปู่หลอด ปโมทิตะเจติย์ วัดพระธาตุหาญเทวี่ และมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีบุญเดือนสามวัดพระธาตุหาญเทวี่ ประเพณีบุญบั้งไฟตำบลบ้านขาม

๖.๖ อุตสาหกรรม

- โรงสีข้าวขนาดเล็ก จำนวน ๑๔ แห่ง
- โรงงานทำไส้กรอก จำนวน ๑ แห่ง
- โรงผลิตน้ำดื่ม จำนวน ๑ แห่ง
- โรงทำขนมจีน จำนวน ๑ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ศูนย์ธุรกิจชุมชน ๑ แห่ง
- ปั้มน้ำมัน ๑๕ แห่ง
- โรงทำอิฐบล็อกและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ๓ แห่ง
- ร้านค้าขายของชำ ๕๑ แห่ง
- ร้านเสริมสวย ๑๐ แห่ง
- ตลาดชุมชน ๑ แห่ง
- ฟาร์มเลี้ยงไก่ ๗ แห่ง
- อู่ซ่อมรถ ๔ แห่ง
- ลานรับซื้อข้าว ๒ แห่ง
- ร้านล้าง-อัดฉีด ๒ แห่ง

กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพหมุนเวียน

๑๗ กลุ่ม

ที่	ชื่อกลุ่ม/กิจกรรม/โครงการที่ทำ	หมู่ที่	กิจกรรม
๑	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านขาม	๑	กองทุนปุ๋ย
๒	กลุ่มผู้เลี้ยงสุกรบ้านธาตุหาญเทว	๒	เลี้ยงสุกร
๓	กลุ่มผู้เลี้ยงสุกรบ้านโนนคูณ	๓	เลี้ยงสุกร
๔	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านหิน	๔	กองทุนปุ๋ย
๕	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านซ้องโป้	๕	เงินทุนหมุนเวียน
๖	กลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีดบ้านค้อ	๖	เลี้ยงจิ้งหรีด
๗	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านค้อ	๖	เงินทุนหมุนเวียน
๘	กลุ่มขนมทองม้วนบ้านดอนนาดี	๗	ขนมทองม้วน
๙	กลุ่มเกษตรกรทฤษฎีใหม่บ้านดอนนาดี	๗	ผลิตปุ๋ยหมัก เงินทุนหมุนเวียน
๑๐	กลุ่มเกษตรกรบ้านโคกกุ้ง	๘	เงินทุนหมุนเวียน
๑๑	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโนนหวาย	๙	เงินทุนหมุนเวียน
๑๒	กลุ่มเลี้ยงปลาในบ่อบ้านศรีมงคล	๑๐	เลี้ยงปลา
๑๓	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านซ้องโป้	๑๑	เงินทุนหมุนเวียน
๑๔	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านโคกกุ้งใต้	๑๒	กองทุนปุ๋ย
๑๕	กลุ่มผู้ปลูกเห็ดฟางบ้านธาตุใหม่พัฒนา	๑๓	ปลูกเห็ดฟาง
๑๖	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านธาตุใหม่พัฒนา	๑๓	กลุ่มออมทรัพย์
๑๗	กลุ่มเกษตรกรบ้านขามใหม่	๑๔	กองทุนปุ๋ย

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตรประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ยู้อาศัย

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน (ข้อมูลอ้างอิงจากระบบข้อมูลกลาง อปท.

<http://info.dla.go.th>)

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

ส่วนที่ 2 : การแสดงข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านขาม	หมู่ที่	1
อปท.	ส.บ.ค.บ้านขาม	ตำบล	
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	647 คน	หญิง	728 คน รวม 875 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	177 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	16 ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านคุดหวาด *	หมู่ที่	2
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	371 คน	หญิง	368 คน รวม 739 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	199 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านพยุขะ *	หมู่ที่	3
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	255 คน	หญิง	249 คน รวม 504 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	106 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านสัน *	หมู่ที่	4
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	322 คน	หญิง	345 คน รวม 667 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	157 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านช่องไถ *	หมู่ที่	5
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	464 คน	หญิง	436 คน รวม 900 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	190 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

สำรวจแจง กรณการกรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านคลองเตย *	หมู่ที่	7
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	440 คน	หญิง	417 คน รวม 857 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	177 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	3652.0 ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

สำรวจแจง กรณการกรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	โคกหวด *	หมู่ที่	8
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	487 คน	หญิง	438 คน รวม 925 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	226 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	3000.0 ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

สำรวจแจง กรณการกรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านโพนทราย *	หมู่ที่	9
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	202 คน	หญิง	221 คน รวม 423 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	104 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	2430.0 ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

สำรวจแจง กรณการกรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านศรีมงคล *	หมู่ที่	10
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู
ชาย	333 คน	หญิง	378 คน รวม 711 คน
ครัวเรือนทั้งหมด	156 ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านช่องไผ่ *	หมู่ที่	11	
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *	
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู	
ชาย	349 คน	หญิง	372 คน รวม 721 คน	
ครัวเรือนทั้งหมด	187	ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านโคกยาง *	หมู่ที่	12	
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *	
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู	
ชาย	346 คน	หญิง	342 คน รวม 688 คน	
ครัวเรือนทั้งหมด	160	ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านธาตุโพธิ์เสลา *	หมู่ที่	13	
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	*	
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู	
ชาย	424 คน	หญิง	428 คน รวม 852 คน	
ครัวเรือนทั้งหมด	207	ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	1870.0 ไร่

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน/ชุมชน

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลในช่องว่าง

หมู่บ้าน / ชุมชน	บ้านขามโพธิ์ *	หมู่ที่	14	
อปท.	อบต.บ้านขาม	ตำบล	บ้านขาม *	
อำเภอ	เมืองหนองบัวลำภู	จังหวัด	หนองบัวลำภู	
ชาย	346 คน	หญิง	342 คน รวม 688 คน	
ครัวเรือนทั้งหมด	164	ครัวเรือน	พื้นที่ทั้งหมด	0.0 ไร่

๘. ศาสนา ประเพณีและงานประจำปี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ศาสนา ประชาชนในเขตตำบลบ้านขาม นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐

- วัด/สำนักสงฆ์ ๑๗ แห่ง
- อาศรมปู่ฤๅษีเกศแก้ว ๑ แห่ง

ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีบุญเดือนสาม บุญพระเวสสันดร ประมาณเดือน กุมภาพันธ์ มีนาคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีบุญบั้งไฟ ประมาณเดือน พฤษภาคม มิถุนายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้อนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไหมและการทอผ้าไหม วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมาร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาอีสาน

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ใน ครัวเรือนและเหลือเอาไว้อำหน่วยบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เครื่องจักรสาน ที่ทำจากไม้ไผ่ และมีสินค้า OTOP คือ ขนมทองม้วน ผลิตโดยกลุ่มขนมทองม้วนบ้านดอนนาดี หมู่ที่ ๗

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำพะเนียง ๑ สาย
- ลำห้วยที่แยกจากพะเนียง ๑๘ สาย
- หนองสาธารณะ ๑๒ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๓ แห่ง
- บ่อโยก ๓ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๒๐ แห่ง

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามส่วนมากเป็นพื้นที่สภาพดินส่วนใหญ่ เป็นดินร่วนปนทราย มีความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุในดินระดับปานกลางไปถึงต่ำ มีลำห้วย มีแหล่งน้ำ ธรรมชาติที่สำคัญหลายแห่งเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม มีพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถาน ประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มี มลพิษ และน้ำฝนน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัด ขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้จัดซื้อรถเก็บขยะมูลฝอย เพื่อบริการจัดเก็บขยะให้ประชาชน ทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน

๑๐. อื่นๆ

-ไม่มี-

สรุปสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ดังนี้

ลำดับ ที่	ด้าน	สภาพปัญหา/ความต้องการ	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข
๑	ด้านเศรษฐกิจ	๑)เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก (ถนนเป็นหลุม เป็นบ่อ มีฝุ่นละออง)	- ต้องการให้เส้นทางที่ใช้ในการ คมนาคมมีความสะดวกสบายและ ปลอดภัย
		๒) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความ ต้องการอุปโภค บริโภค - น้ำประปาไม่มีความสะอาด เนื่องจากไม่ผ่านเครื่องกรองน้ำที่ได้ มาตรฐาน - ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร	- ต้องการให้ขยายเขตประปาให้ เพียงพอ - ต้องการเครื่องกรองน้ำที่ได้ มาตรฐาน - มีระบบชลประทานเพื่อ การเกษตร - ต้องการสร้างฝายกักเก็บน้ำไว้ใช้ ในฤดูแล้ง
		๓)รายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากสินค้า ทางการเกษตรราคาตกต่ำ และค่า ครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น	- ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพ หลักสูตรระยะสั้น และจัดหาตลาด รองรับสินค้า - ต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ ในการประกอบอาชีพการเกษตร โดยลดการใช้สารเคมี เพื่อลด ต้นทุนและความปลอดภัย
		๔)ไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง และ ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณ สองข้างถนนให้ทั่วถึงในบริเวณ หมู่บ้าน
๒	ด้านสังคม	๑)ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ติดยาเสพติดจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การลักขโมย การละทิ้ง การศึกษา	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ปราบปราม ผู้ค้าและผู้เสพยาเสพติดอย่าง จริงจัง เข้มงวด ดำเนินการตาม กฎหมายอย่างเคร่งครัด
		๒)ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกายใน ชุมชน	- ต้องการสถานที่สำหรับออกกำลังกาย ในชุมชนเพิ่มขึ้น
		๓)ความแตกแยกในสังคม การไม่ให้ ความร่วมมือกับกิจกรรมส่วนรวม ของชุมชน	- สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมใน ชุมชน

๓	ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑) ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และ การทำลายทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ รวมทั้งการบุกรุกที่สาธารณะ	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้นำ พื้นที่เข้าไปตรวจสอบดูแลพื้นที่ อย่างเข้มงวด - ต้องการให้เจ้าหน้าที่รัฐให้ความรู้ เกี่ยวกับผลเสียของการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
		๒) ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบการ กำจัดขยะที่เป็นไปตามมาตรฐาน	- ต้องการให้มีถังขยะและสถานที่ สำหรับทิ้งขยะในชุมชนและมีระบบ การกำจัดขยะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ
		๓) มลพิษทางอากาศและน้ำเสียจาก โรงงานอุตสาหกรรม	- ต้องการให้มีการควบคุมให้ โรงงานอุตสาหกรรมมีระบบการ กำจัดมลพิษทางอากาศและระบบ บำบัดน้ำเสียให้เป็นมาตรฐานตามที่ กฎหมายกำหนด
๔	ด้านความมั่นคง	๑) ไม่มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาวุธ และสถานที่ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาความ สงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน	- ต้องการให้ภาครัฐจัดหา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาวุธ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ชรบ. หมู่บ้าน
		๒) ปัญหาการลักขโมย	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและ ผู้เกี่ยวข้องตรวจตราพื้นที่ให้ทั่วถึง
๕	ด้านการบริหารจัดการ	- ผู้นำขาดการฝึกฝนและการอบรม การบริหารจัดการพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	- ต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหาร จัดการพื้นที่ ให้กับคณะผู้นำ หมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎหมายอื่นของ อบต. และการใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม

ภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๖) การจัดการศึกษา
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและ สาธารณสถานอื่น
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

(๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ได้ข้อมูล ดังนี้

จุดแข็ง

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครอง

๒. ระบบการบริหารจัดการขององค์กรมีความเข้มแข็ง
๓. มีแม่น้ำสายหลักและพื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับทำการเกษตร
๔. ด้านสังคม ศิลปวัฒนธรรม มีการอนุรักษ์ เผยแพร่ สืบสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๕. ด้านสังคมมีการรวมกลุ่มอนุรักษ์ประเพณีอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน

๑. ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย
๒. กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มแบบเข้มแข็ง
๓. เกษตรกรส่วนใหญ่ยากจน มีปัญหาหนี้สินเรื้อรัง
๔. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ขาดทักษะการบริหารจัดการด้านการตลาด

โอกาส

๑. รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ ในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นของตน
๒. อบต. บ้านขาม ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐเพิ่มขึ้น
๓. การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตในท้องถิ่น

อุปสรรค

๑. ฝนน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร และน้ำแล้งน้ำไม่เพียงพอ
๒. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญการดูแล ประกันราคาผลผลิตของเกษตรกร ส่งผลให้ราคาตกต่ำ
๓. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพตำบลบ้านขามด้วยเทคนิค SWOT Analysis แล้วทำให้เราทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีระบบการบริหารและจัดการที่ดี มีความเข้มแข็งและยังได้รับความร่วมมือร่วมใจ ในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆจากราษฎรในตำบล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพ ในการทำงานชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อทำอาชีพเสริมสร้างรายได้หลังจากการทำนา

ด้านจุดอ่อนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยกลุ่มอาชีพไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านการตลาดที่ดีและเกษตรกรมีปัญหาหนี้สิน

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวยังมีโครงการอีกจำนวนมากที่ต้องดำเนินการพัฒนา แต่ต้องการบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ/รายได้

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอก	ประเด็นสำคัญ	จุดอ่อน (-) จุดแข็ง (+)
๑. ด้านการเมือง	- ระดับความขัดแย้ง : ไม่มีความขัดแย้ง - กลุ่มผลประโยชน์ : กลุ่มผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน	+ +
๒. ด้านเศรษฐกิจ	- เศรษฐกิจ (ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) : เศรษฐกิจโดยรวมแล้วอยู่ในขั้นดี ประชาชนมีกำลังซื้อสินค้าและบริการ	-

	- การเกษตรกรรม : ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้หลักจึงมาจากด้านนี้ - การพาณิชย์ : กิจกรรมพาณิชย์ในพื้นที่ อบต. มีเป็นส่วนน้อยจึงไม่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านนี้	+ +
๓. ด้านสังคม	- ประชาชนวัยทำงานยังมีการอพยพเพื่อเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ทำให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมา - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน -การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ -การรวมกลุ่มด้านศิลปวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มร่ววงคองก้า คณะกลองยาว -มีทีมฟุตบอลระดับตำบลคือ ทีมพรานพะเนียง	- - - + +
๔. ด้านนโยบายของรัฐบาล กฎหมาย	- รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งแก้ไข กฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+
๕. ด้านเทคโนโลยี	- เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในขณะที่หน่วยงานราชการมีขนาดใหญ่ ทำให้การประสานงานเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมีความล่าช้า - บุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน	- +

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงการปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อ สร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่ แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมี เหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง ซึ่งจะ เห็นว่าในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องนำยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนเข้ามาช่วยในการวางแผน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจาย โอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ ปันฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านนี้ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนา มุ่งสู่การ เป็นสังคมสีเขียว

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการ ภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งมี ทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มี ความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ เคียงคู่รู้ค่าธรรมชาติ ประชาชนฉลาดทำกิน ในดินแดนสันติสุข”

๒. พันธกิจ (Mission)

๒.๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาชนในการประกอบอาชีพบนพื้นฐานของภูมิปัญญา ท้องถิ่น และฐานความรู้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มเครือข่าย (Scope) และขอบข่ายเขต (Scale) สู่การเป็นฐานการผลิตด้านการเกษตรและการค้าที่ทันต่อสถานการณ์

๒.๒ มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น และเสริมสร้างสถาบันในชุมชนให้เข้มแข็งรวมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒.๓ เสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดี ที่ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการสร้างภาคีเครือข่าย (Network) การบริการและการพัฒนาจังหวัดร่วมกัน

๒.๔ มุ่งมั่นในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้วยการฟื้นฟูระบบนิเวศ ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงความสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นการลดความสูญเสียจากภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม น้ำแล้ง) และการรักษา และฟื้นฟูสภาพป่าไม้

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตการเกษตรเพิ่มขึ้น และได้มาตรฐาน
๒. ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม(sme)วิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพมีความ เข้มแข็ง สามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน (otop)เพิ่มขึ้น
๓. แหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพเพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๔. จังหวัดมีโครงสร้างพื้นฐาน พร้อมรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมสันติสุข**เป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวมีชุมชนมีความเข้มแข็งในสังคม สันติสุข
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินอยู่ร่วมกันด้วยความเอื้ออาทร
๓. ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ ที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และความสมดุลของระบบนิเวศ
๒. ควบคุมมลพิษ และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับมาตรฐาน เพื่อคุณภาพที่ดีของประชาชน

เศรษฐกิจพอเพียง

ชุมชนทุกระดับ

ที่ผลิตในชุมชน

สิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

ของคนในชุมชน

ผู้ด้อยโอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญา

แนวทางการแก้ปัญหา

๑.๑.การจัดทำแผนแม่บทชุมชนและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การ

๑.๒.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป

๑.๓.พัฒนาและส่งเสริมของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์และการตลาดแกสินค้า

๑.๔.ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครอบครัวและหัตถกรรมไทย

๑.๕.ส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน

๑.๖.สนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ หรือการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่น

๑.๗.การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๘.ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

๑.๙.ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๑.๑๐.การพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจและบริหารการท่องเที่ยว

๑.๑๑.ส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีด้านการเกษตร

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ

๒.๑.การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒.๒.ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓.ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่าง ๆ

๒.๔.พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน

๒.๕.พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือสอดคล้องกับ วิถี

๒.๖.ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขต อบท.

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๓.๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

๓.๓.เสริมสร้างสุขภาพอนามัย เด็ก เยาวชน ประชาชนพัฒนา พฤติกรรมสุขภาพ

๓.๔.จัดระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

๓.๕.การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖.การพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๗.พัฒนาศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

๓.๘.สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และ

๓.๙.เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

๓.๑๐.ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย

๓.๑๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- ๓.๑๒.ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
- ๓.๑๓.สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๓.๑๔.ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๕.การประยุกต์ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- ๓.๑๖.การบริการประชาชน
- ๓.๑๗.การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๑.ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
- ๔.๒.ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

ปราชญ์ชาวบ้าน

- ๔.๓.ส่งเสริมการจัดเทศกาล และงานประเพณีที่สำคัญของท้องถิ่นเพื่อการท่องเที่ยว
- ๔.๔.ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น

๑.ยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน มีทั้งหมด ๙ ด้าน ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ๓) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ๔) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- ๕) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคง

ทางเศรษฐกิจและสังคม

- ๖) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๗) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง
- ๘) ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙) ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

๒.ค่านิยมหลักของคนไทยขึ้นมาให้ชัดเจนขึ้น เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง ดังนี้

- ๑) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติในปัจจุบัน
- ๒) ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
- ๓) กตัญญู ต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
- ๔) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา เล่าเรียน ทางตรงและทางอ้อม
- ๕) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
- ๖) มีศีลธรรม รักความสัตย์ ห่วงดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
- ๗) เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่

ถูกต้อง

- ๘) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
- ๙) มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัว

๑๐) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยาย กิจการ เมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

วิสัยทัศน์

สุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาการเรียนรู้

เชิดชูวัฒนธรรม นำพาเศรษฐกิจ

ชีวิตปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร ให้อยู่ดีมีสุข ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมฟื้นฟู และ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

๔. บริหารองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๒. เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ภายใต้กระบวนการ พัฒนาแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

๓. เพื่อสืบสาน อนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้ง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๔. องค์การมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม กำหนดไว้ ๕ ด้าน

ประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการออกกำลังกาย

๒) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค

๓) ฟื้นฟูผู้ป่วยเรื้อรังและผู้พิการ

๔) การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ

๕) ส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน

๒) ส่งเสริม สนับสนุน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ

- ๓) อนุรักษ์และบูรณะพัฒนาแหล่งน้ำลำธาร
- ๔) การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
- ๕. ส่งเสริมดูแลทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

- ๑) จัดและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ๒) พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน
- ๓) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และ วัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งและความปลอดภัยในชุมชน
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุง

พระพุทธศาสนา

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- ๒) สนับสนุนกลุ่มสนใจ และ กลุ่มอาชีพ
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- ๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม
- ๕) ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกัน อย่างชัดเจนในการนำแนวทางมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนาเป็นทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่ง สร้างภูมิคุ้มกันให้ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากร และพัฒนาระบบเศรษฐกิจของ หมู่บ้านให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะโลกอย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับ การพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจภายในหมู่บ้านให้มีคุณภาพ ให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจโดยการสร้างฐานความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม บนพื้นฐานการผลิต การบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของ หมู่บ้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงได้กำหนดจุดยืน ทาง ยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานการศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต น้อมนำ เศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยงยาเสพติด วัฒนธรรมท้องถิ่นยั่งยืน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการแต่ละกองขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT/Analysis/Demand (Demand Analysis) /Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสังคม, ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ในการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้นำข้อมูลสภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับต่าง ๆ นโยบายของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ระเบียบข้อกฎหมายและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาใช้ ประกอบการวิเคราะห์ ตามแนวทาง SWOT Analysis โดยจำแนกการวิเคราะห์จากปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน โดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร จากองค์ประกอบหลัก และตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ การบริหารและการบริการ
- ๑.๒ ข้อบัญญัติและระเบียบปฏิบัติ
- ๑.๓ บุคลากร
- ๑.๔ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
- ๑.๕ งบประมาณและการเบิกจ่าย
- ๑.๖ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- ๑.๗ การประสานงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค ที่เกิดจากองค์ประกอบหลักและตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

- ๒.๑ รัฐธรรมนูญ ระเบียบ และกฎหมาย
- ๒.๒ นโยบายรัฐบาล
- ๒.๓ เศรษฐกิจชุมชน
- ๒.๔ สภาพสังคม
- ๒.๕ การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ๒.๖ การเมือง

๒.๗ ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

๒.๘ การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้นำชุมชน

๒.๙ สถานศึกษาในพื้นที่

สภาพแวดล้อมภายในที่เกี่ยวข้อง (ปัจจัยภายใน)

ปัจจัยภายใน	จุดอ่อน	จุดแข็ง
การบริหาร	- การบริหารงานแบบแยกส่วนความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการมุ่งผลสำเร็จของงานตามอำนาจหน้าที่ โดยไม่มีแกนกลางประสานให้เห็น ภาพรวมของการพัฒนาทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ - การดำเนินงานเชิงนโยบายที่ไม่ใช้ความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยตรงขาดความเป็นเอกภาพ ไม่มีหน่วยงานหลักในการประสานงานอย่างชัดเจน	- มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ - ผู้บริหารมีการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายในการบริหารงานแต่ละด้าน - การบริหารงานเป็นไปโดยยึดถือแนวทางปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารฝ่ายการเมืองให้การยอมรับวิธีปฏิบัติของทางราชการ พร้อมรับฟังความคิดเห็นและแนวทาง ดำเนินงานของข้าราชการประจำ - ผู้บริหารมีประสบการณ์และเข้าใจในปัญหาของพื้นที่และได้กำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน - มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำเดือนเพื่อรับทราบนโยบายกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สำคัญและแก้ไขปัญหาในองค์กร
ข้อบัญญัติและระเบียบปฏิบัติ	- การบังคับใช้ข้อบัญญัติที่มีอยู่ในเป็นไปตามเงื่อนไขเวลา ต้องกันเงินงบประมาณทุกปีและแก้ไขข้อบัญญัติหลายครั้ง	- สามารถใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง - มีการจัดทำ/ปรับปรุงข้อบัญญัติให้เหมาะสมและครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล - มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำข้อบัญญัติที่มีผลกระทบต่อประชาชน

ปัจจัยภายใน	จุดอ่อน	จุดแข็ง
บุคลากร	- บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและระเบียบที่ใช้ในการบริหารประชาชน - บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานของส่วนราชการอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบล - บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล	- บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี - องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ - บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม
งบประมาณและการเบิกจ่าย	- การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปตามภารกิจถ่ายโอนขาดความชัดเจนและความแน่นอนในเรื่องช่วงเวลาการจัดสรรทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานโครงการได้อย่างเหมาะสมและบางโครงการต้องยกเลิกไป	- มีการติดตามประเมินผลการใช้งานประมาณของโครงการพัฒนาทุกไตรมาสเพื่อรายงานผู้บริหาร
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- ส่วนราชการในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการจัดพิมพ์เอกสารและจัดเก็บไฟล์ข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ โดยยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ในจัดทำระบบจัดเก็บ ค้นหา และเรียกใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน - บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สำหรับการปฏิบัติงาน การให้บริการประชาชน และสามารถเชื่อมต่อกับระบบโปรแกรมต่าง ๆ ของหน่วยงานส่วนกลาง - มีการจ้างบริษัทเอกชนดูแล ปรับปรุง พัฒนา และซ่อมแซมระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพและพร้อมใช้งานตลอดเวลา - มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการให้บริการประชาชนในการสอบถามข้อมูลการแจ้งปัญหา การร้องเรียนร้องทุกข์และเป็นช่องทางในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รวดเร็วและเข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น และเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล - องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการให้บริการอินเทอร์เน็ตฟรี พร้อมทั้งข้อมูลข่าวสารสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์

ปัจจัยภายใน	จุดอ่อน	จุดแข็ง
		โดยเปิดบริการสำหรับประชาชนทั่วไป ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
การประสานงานกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง	- หน่วยงานส่วนกลาง หรือรัฐวิสาหกิจที่มีเป้าหมายการดำเนินงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการประสานงาน ข้อมูลและแผนงานทำให้เกิดการดำเนินงานซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกัน สร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่ประชาชน - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของอำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่	- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำทุกสองเดือนโดยเชิญหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านขาม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฯลฯ เพื่อรับทราบปัญหาของประชาชนและประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอก	อุปสรรค	โอกาส
รัฐธรรมนูญและระเบียบกฎหมาย	- ปี ๒๕๖๓ ยังอยู่ในระยะเวลาที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ	- คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดให้ชะลอการเลือกตั้งทุกระดับทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มีระเบียบและหนังสือสั่งการที่ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน - มีระเบียบข้อกฎหมายเป็นแนวทางในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง
ปัญหาทางการเมือง	- รัฐบาลปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีการกำหนดนโยบายในภาพกว้างและมุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณลงสู่ชุมชนโดยตรงอาจเกิดปัญหาล่าช้าในขั้นตอนการประสานงานกับใน อบต. การตรวจติดตามโครงการ - การไม่มีการเลือกตั้งเป็นเวลานาน ทำให้ขาดแรงกระตุ้นในการพัฒนาท้องถิ่นของกลุ่มการเมือง	- ชุมชนมีงบประมาณในการพัฒนาโดยไม่ต้องผ่าน นักการเมืองท้องถิ่น เป็นการแก้ปัญหาชุมชนโดยตรง - การกำหนดให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบจิตอาสาเป็นช่องทางในการลดปัญหาการเมืองท้องถิ่น

สภาพแวดล้อม ภายนอก	อุปสรรค	โอกาส
นโยบายของ รัฐบาลและ หน่วยงาน ส่วนกลาง	- หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่รับนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาล โดยเฉพาะโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำแผนชุมชน โดยเน้นกระบวนการประชาชนในชุมชนที่เน้นในลักษณะปริมาณ อาจทำให้การจัดการแผนชุมชนทำได้ล่าช้า - ขาดการส่งเสริมการผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนและขาดการส่งเสริมการตลาดและการจัดหาพื้นที่ที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	- มีการลงทุนของภาคเอกชนในพื้นที่ทั้งด้านอสังหาริมทรัพย์และด้านพาณิชยกรรม - ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มอาชีพเพิ่มขึ้น
สภาพสังคม	- การมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมากทำให้การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อให้ท้องถิ่นนำมาพัฒนาพื้นที่ไม่สอดคล้องกับจำนวน ประชากรที่มีอยู่จริง - วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ตำบลบ้านขามมีความแตกต่าง บางพื้นที่มีสภาพเป็นสังคม บางพื้นที่ยังมีสภาพเป็นสังคมชนบท ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาต่างกัน - ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยีทำให้เกิดสถานบันเทิงและแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน - สภาพเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดปัญหา ยาเสพติด และอาชญากรรมเพิ่มขึ้น - กลุ่มประชากรแฝงไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการป้องกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น	- คณะกรรมการชุมชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม - ผู้บริหารมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด และปัญหาอาชญากรรม รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม - ประชาชนให้ความสำคัญและสนใจปัญหาทางสังคมมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งข้อมูล/ปัญหาที่พบ ผ่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม - คณะกรรมการชุมชน ศูนย์ดำรงธรรม และเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
การถ่ายโอน อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้แก่องค์กร ปกครอง	- ขาดความชัดเจนในเรื่องข้อมูลกระบวนการและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่ถ่ายโอนภารกิจ- หน่วยงานระดับจังหวัดไม่มีบทบาทที่ชัดเจนในการประสานงานระหว่างส่วนราชการผู้ถ่ายโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอน	- มี พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ซึ่งกำหนดให้มีกระบวนการให้การถ่ายโอนภารกิจมาให้ท้องถิ่น - การได้รับการถ่ายโอนภารกิจบางประเภทเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากขึ้น

สภาพแวดล้อม ภายนอก	อุปสรรค	โอกาส
สภาพแวดล้อม ทางกายภาพของ พื้นที่	- การมีอาณาเขตติดแม่น้ำลำพะเนียง ทำให้พื้นที่ที่เป็นที่ลุ่มต้องเผชิญกับปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก - สภาพพื้นที่ในชุมชนดั้งเดิมและหมู่บ้านจัดสรรเก่ามีปัญหาถนนชำรุดและท่อระบายน้ำอยู่ต่ำกว่า ระดับถนนท่อระบายน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่น ทำให้มีปัญหา น้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน โดยเฉพาะพื้นที่ซึ่งไม่ได้ยกให้เป็นพื้นที่สาธารณะซึ่ง อบต.ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา	- ประชาชนและส่วนราชการได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานหรือรับบริการจากหน่วยงาน/องค์กรที่ย้ายเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น - มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก มีถนน ทำให้มีภูมิทัศน์สวยงาม และสามารถพัฒนาเป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่น่าสนใจ
การมีส่วนร่วมของ ประชาชนและ ผู้นำชุมชน	-สภาพสังคมแบบชุมชนเมืองทำให้ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง ความร่วมมือที่มีอยู่เป็นไปในระดับคณะกรรมการชุมชนเท่านั้น -ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล/ราชการที่จะต้องแก้ไขปัญหาและจัดบริการให้อย่างครบถ้วน โดยไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและพัฒนาความเจริญของถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมบริเวณรอบบ้านเรือน การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย โดยการคัดแยกขยะ การติดตั้งถังดักไขมันป้องกันปัญหาน้ำเสีย	- คณะกรรมการชุมชน ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่นและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี - ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลผ่านทางผู้นำชุมชน - ประชาชนในพื้นที่มีความรู้และกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์หรือทักท้วงการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล
สถานศึกษาใน พื้นที่	- จำนวนสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้เยาวชนบางส่วนต้องไปเรียนนอกเขตพื้นที่ - การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษายังขาดความชัดเจนและมีปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติมาก ทำให้สถานศึกษาไม่พร้อมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลขาดงบประมาณที่จะรับถ่ายโอนสถานศึกษาเพิ่มขึ้น	- เยาวชนมีทางเลือกในการศึกษาที่หลากหลาย

บทวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง และสภาพปัญหา

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ งานธุรการ ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๗๖ คน

สภาพปัญหา

- ขาดบุคลากรในด้านการบันทึกข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร รวบรวมข้อมูล จัดเก็บสถิติต่างๆ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ

- ประสบปัญหางานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเนื่องจากขาดกำลังคน
- ปัญหาด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงานซึ่งบ่อยครั้งไม่สามารถดำเนินงานตามช่วงเวลาได้
- ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคนเนื่องจากปัจจุบันงานที่ปฏิบัติมีจำนวน

มากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- งานที่ได้รับมอบหมายมีความประสบผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดมากขึ้น
- มีจำนวนกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (นักทรัพยากรบุคคล)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล)
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๒๓ คน

สภาพปัญหา

- ต้องการกำลังพลเพิ่ม (พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา) เพื่อดำเนินการในงานบริหารงานบุคคล

เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอน ย้าย เป็นต้น

- การประสานงาน และการสนับสนุนในงานเฉพาะด้าน
- ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่าง ๑๐๐

เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ดำเนินการกำหนดตำแหน่งเพิ่มและสรรหาพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา เพื่อ

ปฏิบัติการด้านบุคลากร

- ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๓ งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

สภาพปัญหา

ปัญหา

- ปัญหาความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีโดยมีการกรอกข้อมูลลงระบบ ทำให้ทรัพยากรบุคคลเกิด
- งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนมีความแตกต่างของงานที่ได้รับมอบหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

ส่วนร่วม

- ให้ดำเนินการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน และสนับสนุนการให้ความรู้ แหล่งข้อมูล และการมี
- ควรพิจารณาแบ่งงานหรือกำหนดให้ปริมาณไม่แตกต่างกันมากจนเกินไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
- ปริมาณงานไม่เกิดความแตกต่าง พนักงานได้รับความเป็นธรรมและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๒. กองคลัง

๑.๑ งานธุรการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑.๗๖ คน

สภาพปัญหา

ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ

- ขาดบุคลากรในด้านการบันทึกข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร รวบรวมข้อมูล จัดเก็บสถิติต่างๆ
- ประสบปัญหางานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเนื่องจากขาดกำลังคน
- ปัญหาด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงานซึ่งบ่อยครั้งไม่สามารถดำเนินงานตามช่วงเวลาได้
- ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคนเนื่องจากปัจจุบันงานที่ปฏิบัติมีจำนวน

มากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- งานที่ได้รับมอบหมายมีความประสบผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดมากขึ้น
- มีจำนวนกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย นักวิชาการเงินและบัญชี ๑ อัตรา, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๓.๒๓ คน

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้นเรื่อยๆ
- ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการตรวจสอบหลักฐาน ใบสำคัญคู่จ่าย เอกสารหลักฐาน ต่างๆ จะต้องมียาละเอียดขั้นตอนที่หลากหลายในการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ควรดำเนินการขอใช้บัญชีจาก กสธ. ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- สามารถรองรับงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กองช่าง

งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคารและงานสาธารณูปโภค ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา, วิศวกรโยธา ๑ อัตรา นายช่างโยธา ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ประกอบด้วย ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, คนงานทั่วไป

สภาพปัญหา

- สภาพพื้นที่และสภาพอากาศทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างมีปัญหาประกอบกับเครื่องมือเครื่องใช้ ด้านการสำรวจ ออกแบบยังล้าสมัย
- ผู้ปฏิบัติงานบางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานช่าง ทำให้การทำงานบางครั้งยังมีความบกพร่อง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ผู้อำนวยการสาธารณสุข) (เจ้าพนักงานธุรการ)
- พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น
- ขาดการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ควรมีการรณรงค์ให้ประชาชนทั้งชายะให้ลงถึงและทำการคัดแยกขยะมูลฝอยขั้นต้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ประชาชนมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำจัดขยะและการคัดแยก

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (นักวิชาการศึกษา) (เจ้าพนักงานธุรการ) (ครู)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา , ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา)
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑๐.๙๔ คน

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้นเรื่อยๆ
- ปัญหาด้านกฎระเบียบ การจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. กองสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ) (นักพัฒนาชุมชน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้น

เรื่อยๆ

- ปัญหาด้านกฎระเบียบ การจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)

- ปัญหา
- สภาพปัญหา**
- ปัญหาความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีโดยมีการกรอกข้อมูลลงระบบ ทำให้ทรัพยากรบุคคลเกิด
 - ปัญหาด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงานซึ่งบ่อยครั้งไม่สามารถดำเนินงานตามช่วงเวลาได้
- การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา**
- ให้ดำเนินการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน และสนับสนุนการให้ความรู้ แหล่งข้อมูล
 - ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม
- ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง**
- บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
 - งานที่ได้รับมอบหมายมีความประสพผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> งานบริหารงานทั่วไป งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานวิชาการและแผนงาน <u>กองคลัง</u> งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <u>กองช่าง</u> งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานออกแบบและก่อสร้าง งานผังเมือง <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิชาการและแผนงาน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกฎหมายและคดี <u>กองคลัง</u> งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <u>กองช่าง</u> งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> งานธุรการ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ <u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> งานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์	

๘.๒ การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

“สุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาการเรียนรู้
 เชิดชูวัฒนธรรม นำพาเศรษฐกิจ
 ชีวิตปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรให้อยู่ดีมีสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
 พันธกิจที่ ๓ อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
 พันธกิจที่ ๔ บริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

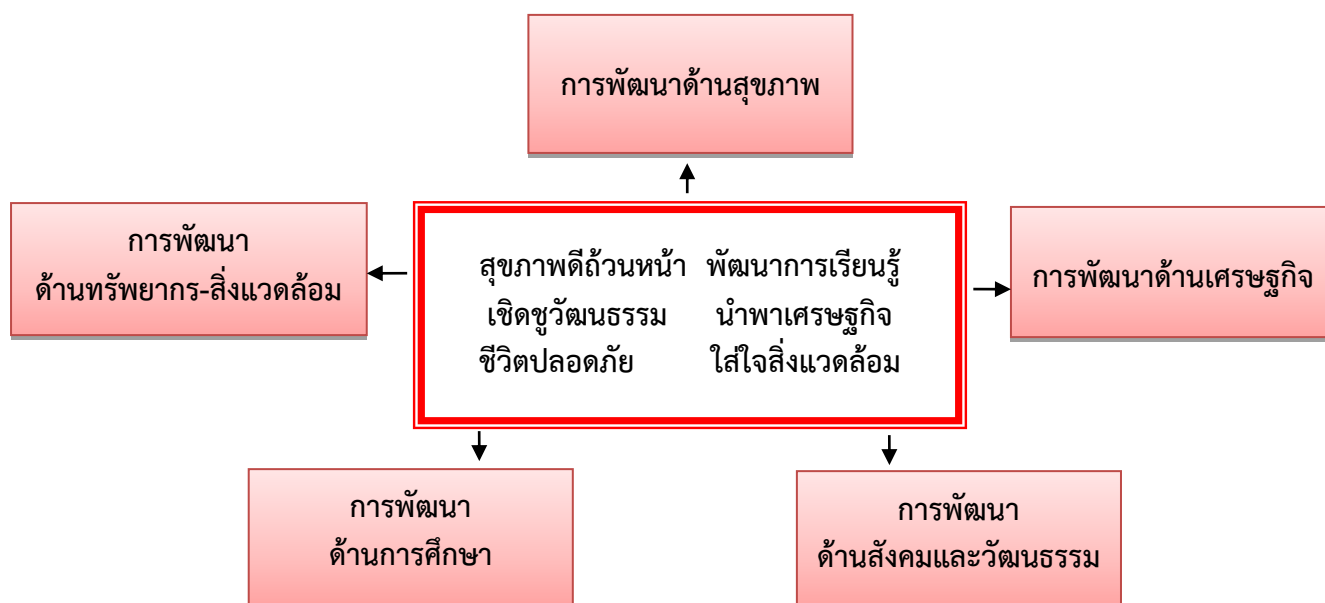
ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมี ๕ ด้านดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และ วัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านสุขภาพ	๑. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต ๓. ฟื้นฟูผู้ป่วยเรื้อรังและผู้พิการ ๔. การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ๕. ส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ๓. อนุรักษ์และบูรณะพัฒนาแหล่งน้ำลำธาร ๔. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการศึกษา	๑. จัดและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ๒. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านสังคม และ วัฒนธรรม	๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง และความปลอดภัยในชุมชน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ๒. สนับสนุนกลุ่มสนใจ และ กลุ่มอาชีพ ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาสุขภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาแก่ศูนย์การเรียนรู้และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการศึกษาที่ดีขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุม ประชาชนยังไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านการศึกษา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านสังคมและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ
๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจไม่เพียงพอ
๓. มีอัตราการจ่ายเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
๔. ไม่มีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ด้านพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง
๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภูมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น)) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ

เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๑๘ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นิติกร ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยนิติกร	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๓. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๔. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. . ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร

ตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. วิศวกรโยธา ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ปก/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมาย ที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้าน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและ โรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษา ความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากร ปฏิบัติงานจำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงานทั่วไป	จำนวน	๔	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การ จัด กิจ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๑๓ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๖. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น งานส่วนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น ๓ งาน คือ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองส่งเสริมการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๓ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๓๙	๗,๘๑๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓๓	๕๘,๑๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา	๖๖	๒๐,๓๘๐,๙๔๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๘๙	๓๕,๕๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๔๗	๔๓,๓๓๐,๐๐๐
รวม	๒๗๔	๑๖๕,๕๙๕,๙๔๐

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๔๒ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๒	๓๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔	๒๔๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๙	๘๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๑๔	๑,๑๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑๓	๔,๒๖๗,๒๘๐
รวม	๔๒	๖,๘๖๒,๒๘๐

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓		๒๕๖๓	
	จำนวน ตามยุทธศาสตร์	งบประมาณ	จำนวน ตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๓๙	๗,๘๑๕,๐๐๐	๒	๓๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓๓	๕๘,๑๕๕,๐๐๐	๔	๒๔๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๖๖	๒๐,๓๘๐,๙๔๐	๙	๘๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๘๙	๓๕,๕๕๕,๐๐๐	๑๔	๑,๑๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๔๗	๔๓,๓๓๐,๐๐๐	๑๓	๔,๒๖๗,๒๘๐
รวม	๒๗๔	๑๖๕,๕๙๕,๙๔๐	๔๒	๖,๘๖๒,๒๘๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๔๒ \times ๑๐๐}{๒๗๔} \\
 &= ๑๕.๓๓
 \end{aligned}$$

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงาน บริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๓. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๔. งานนโยบายและแผน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๑. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๓. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๘	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๖๐๐	๑,๓๘๐	๐.๔๓๕	
๓. งานการจัดเก็บรายได้	๑,๑๗๑	๑,๓๘๐	๐.๘๔๙	
๔. งานการเงินต่างๆ	๑๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๘๗	
๕. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	๓๐๐	๑,๓๘๐	๐.๒๑๗	
๖. งานทะเบียนพาณิชย	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๗	
๗. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๙๖	๑,๓๘๐	๐.๐๗๐	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจโครงการ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๒. งานออกแบบ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๓. งานปริมาณราคา	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. งานก่อสร้างถนน	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๖. งานซ่อมแซมถนน	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๗. งานขยายเขตไฟฟ้า	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๘. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	๕๐	๑,๓๘๐	๐.๐๓๖	
๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานควบคุมโรค	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรักษาความสะอาด	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานวางแผนงานการศึกษา	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๖. งานเกี่ยวกับการกีฬา	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	

กองสวัสดิการสังคม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสังคมสงเคราะห์	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	

กองส่งเสริมการเกษตร

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ด้านแผนงาน โครงการ แผนการปฏิบัติงาน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๐	
๒. ด้านการบริหาร จัดระบบงาน ควบคุม ตรวจสอบ	๒๒๐	๑,๓๘๐	๐.๑๕๙	
๓. ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๑๘	๑,๓๘๐	๐.๐๑๓	
๔. ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ	๘	๑,๓๘๐	๐.๐๐๕	
๕. งานส่งเสริมการเกษตร	๒๘	๑,๓๘๐	๐.๐๒๐	
๖. งานปศุสัตว์	๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๑	
๗. งานที่ได้รับมอบหมาย	๒๕	๑,๓๘๐	๐.๐๒๐	

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้กำหนดส่วนราชการภายใน จำนวน ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๘.๓ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และพิจารณาโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๕ ทั้งที่เป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการตามข้อ ๖ มีความสำคัญและสอดคล้องกับระเบียบฯ กฎหมายและแผนพัฒนาฯ และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงได้กำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
บริหารท้องถิ่น								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๒	๓	๓	+๑	-	-	ว่าง (รับโอน๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๕	๖๔	๖๕	๖๕	+๒	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย เงินเดือน (พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง) เงินประจำตำแหน่ง (พนักงานส่วนตำบล) เงินค่าตอบแทนอื่นที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบคู่กับเงินเดือน (เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มคุณวุฒิ เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ) ฯลฯ ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น(กลาง)	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	๕๓,๒๓๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
	สำนักงานปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๒๓,๑๑๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๘๔๐
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๗,๖๘๐
๘	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๐,๗๔๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๑๐,๖๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๓๕,๐๐๐
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๓๕,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยนิติกร	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๓๕,๐๐๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๓,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๐๐๐	๒๐๙,๐๔๐	๒๑๗,๔๔๐	๑๖,๓๐๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙,๐๘๐
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	๑๓,๓๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๐,๘๗๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๘	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง																		
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๙๐
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๒๓,๐๘๐
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๖๖,๗๕๐
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๕๖๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๓,๕๘๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๒,๘๓๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๒,๘๕๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง																		
๓๒	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๒๕,๒๙๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวมรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๔	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๐,๗๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๒,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๕,๓๖๐	๑๗๒,๐๘๐	๑๒,๗๔๐
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๓,๔๖๐
๓๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๒,๙๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๓๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารสาธารณสุข	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๔๔,๒๘๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๑๘,๗๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๙๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๔๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๕๖๐	๒๐๖,๖๐๐	๒๑๔,๘๘๐	๑๕,๘๔๐
๔๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๐,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๔๗	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๑๘,๓๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ครูและบุคลากรทางการศึกษา																		
๕๐	ครู (ว่าง)	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๓	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๑๕,๖๘๐
๕๔	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๑๕,๖๘๐
๕๕	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๑๕,๖๘๐
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๕๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๕๙,๖๔๐	๖๖,๖๐๐	๗๓,๘๐๐	เงินอุดหนุน-๓๓๓
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๓,๙๖๐	๑๘,๗๖๐	๒๓,๖๘๐	เงินอุดหนุน-๓๓๓
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๕๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๑,๐๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม																		
๖๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	บริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๙,๒๔๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๘,๒๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๒,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	๒๐๕,๔๔๐	๑๕,๒๑๐
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	กองส่งเสริมการเกษตร																			
๖๔	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๓,๘๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	(คุณวุฒิ)																		
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๓,๐๖๐	
.(๔)	รวม			๖๕	๖๓	๑๓,๗๔๘,๒๖๐	๕๐๔,๐๐๐	๖๓	๖๓	๖๓	+ ๒	-	-	๔๗๔,๒๔๐	๔๘๔,๐๘๐	๔๙๔,๕๒๐	๑๔,๗๒๖,๘๐๐	๑๕,๒๑๐,๘๘๐	๑๕,๗๐๓,๖๐๐	
.(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๒๐๙,๐๒๐	๒,๒๘๑,๖๓๒	๒,๓๕๕,๕๔๐		
.(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๙๓๕,๘๒๐	๑๗,๔๙๒,๕๑๒	๑๘,๐๕๙,๑๔๐		
.(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๐๗	๓๒.๐๙	๓๓.๑๔		

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๕๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๕๗,๒๒๕,๐๐๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

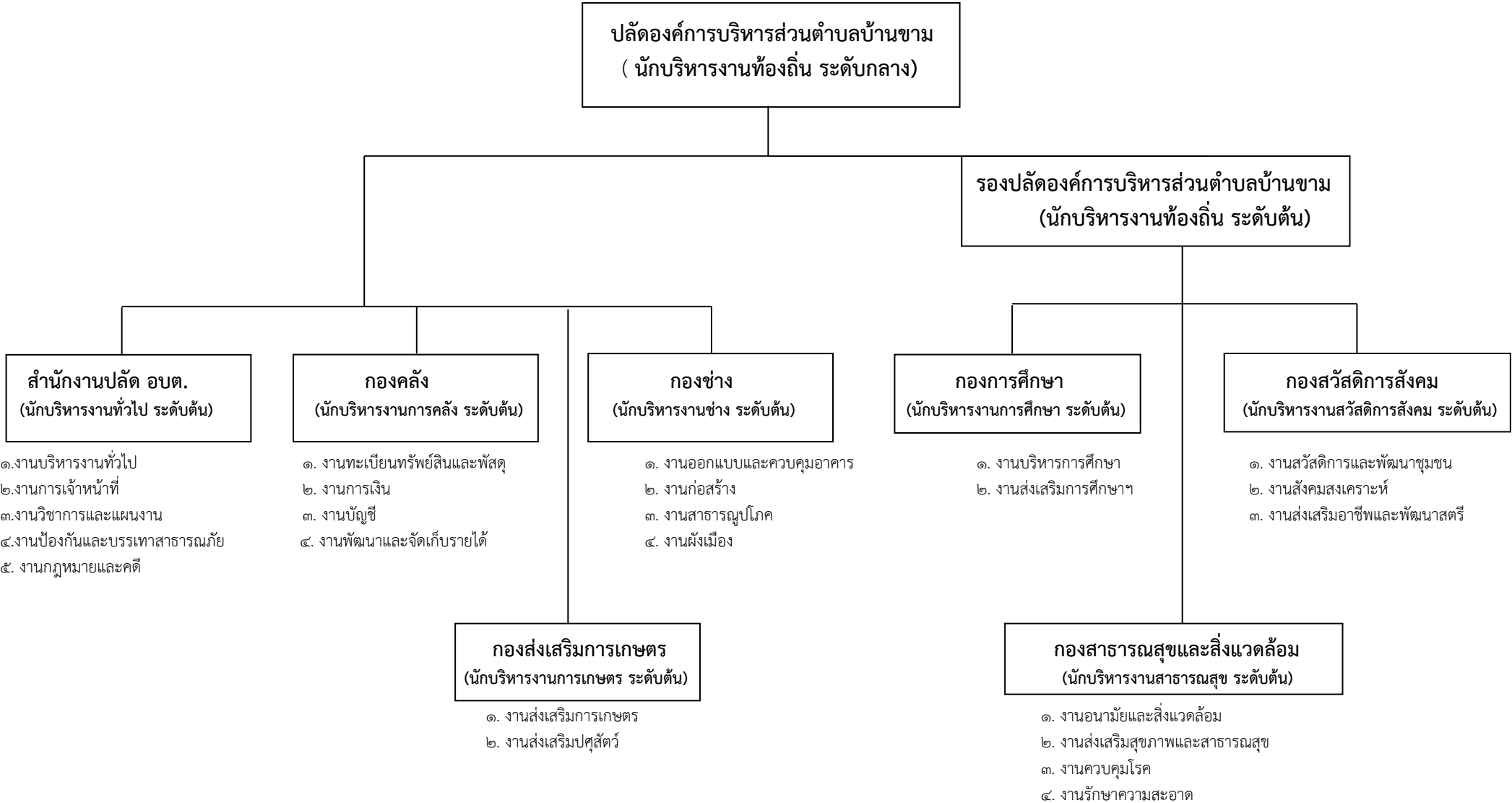
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๖๐,๐๘๖,๒๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๖๓,๐๙๐,๕๖๓ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

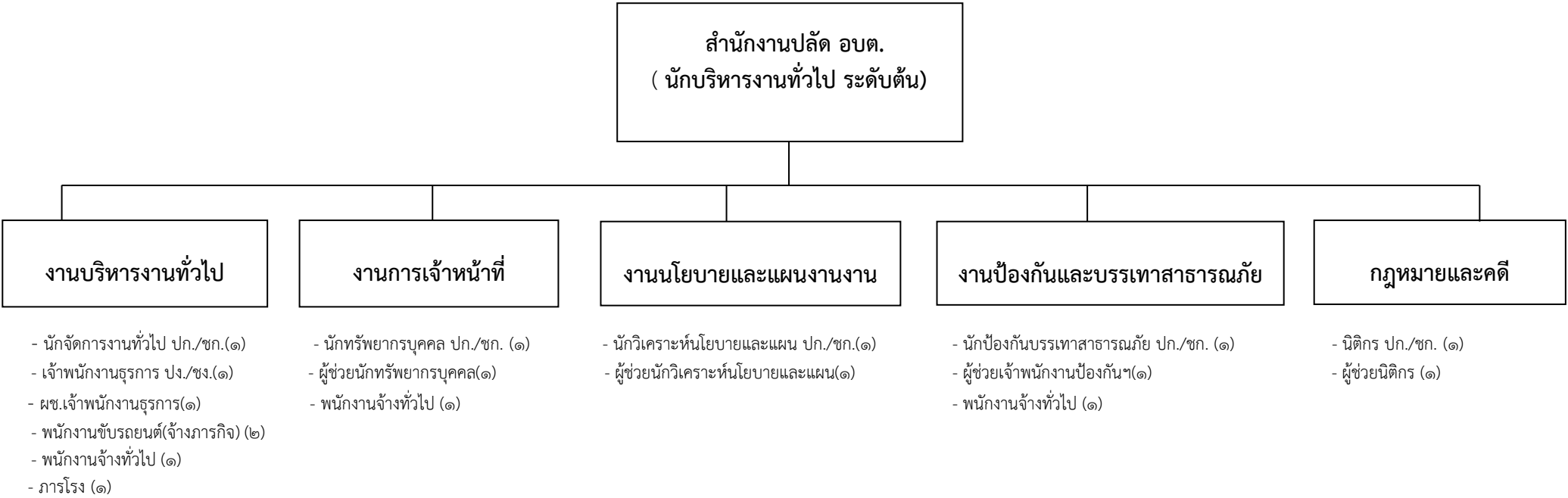
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

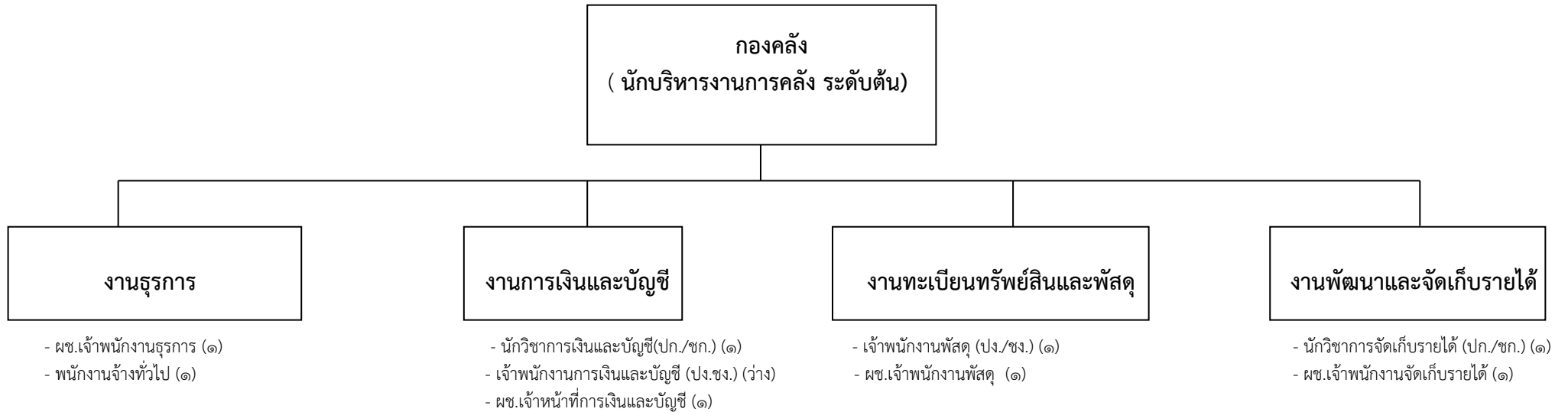


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



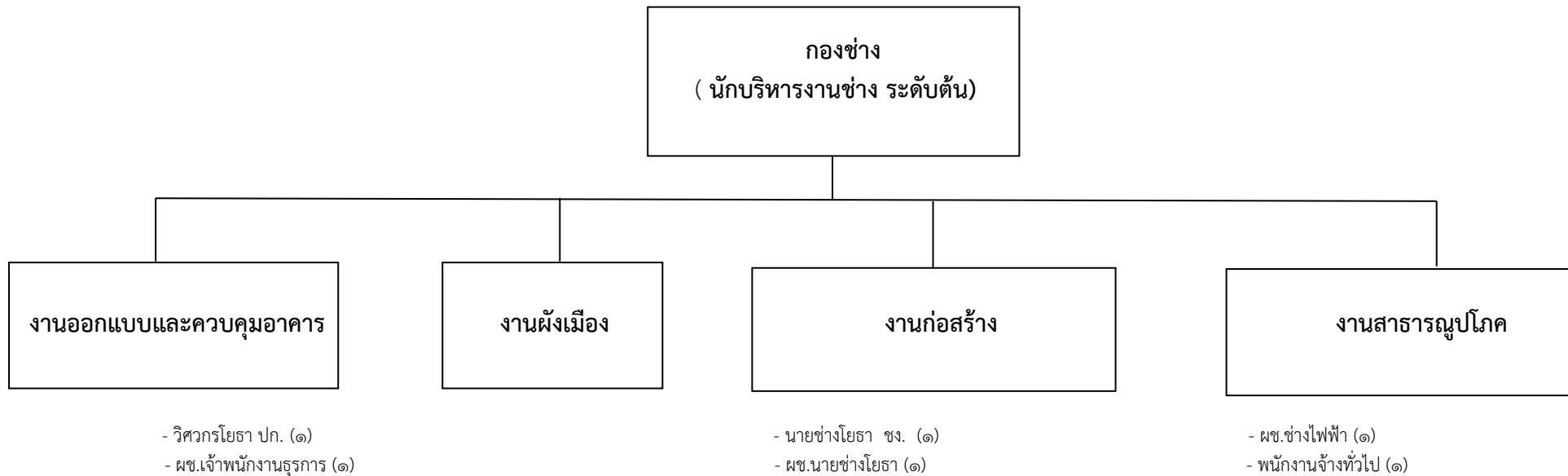
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๕	-	-	๑	-	-	๗	๔

โครงสร้างของกองคลัง



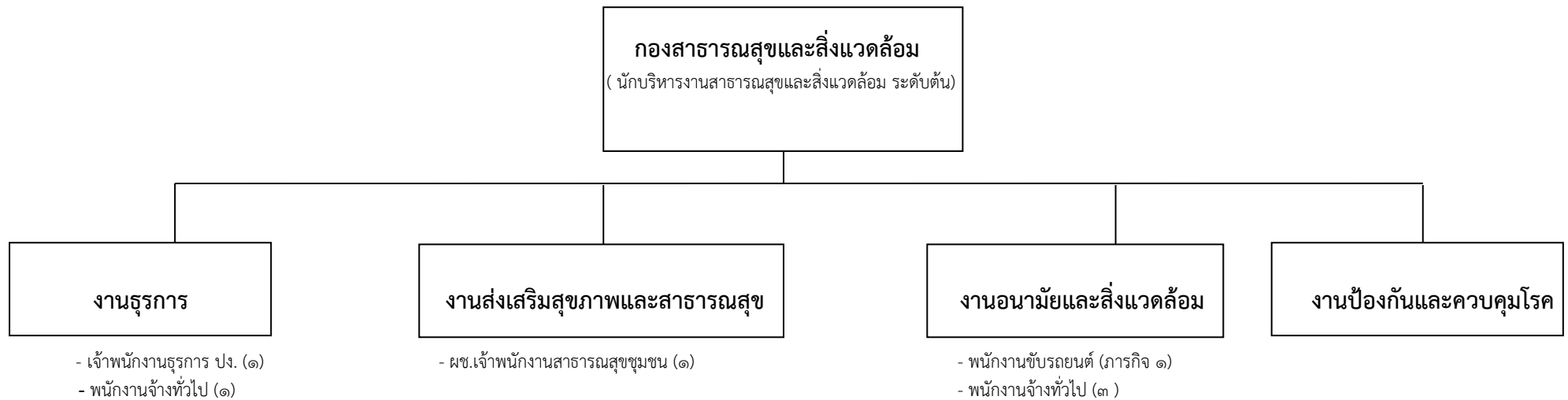
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๔	๑

โครงสร้างของกองช่าง



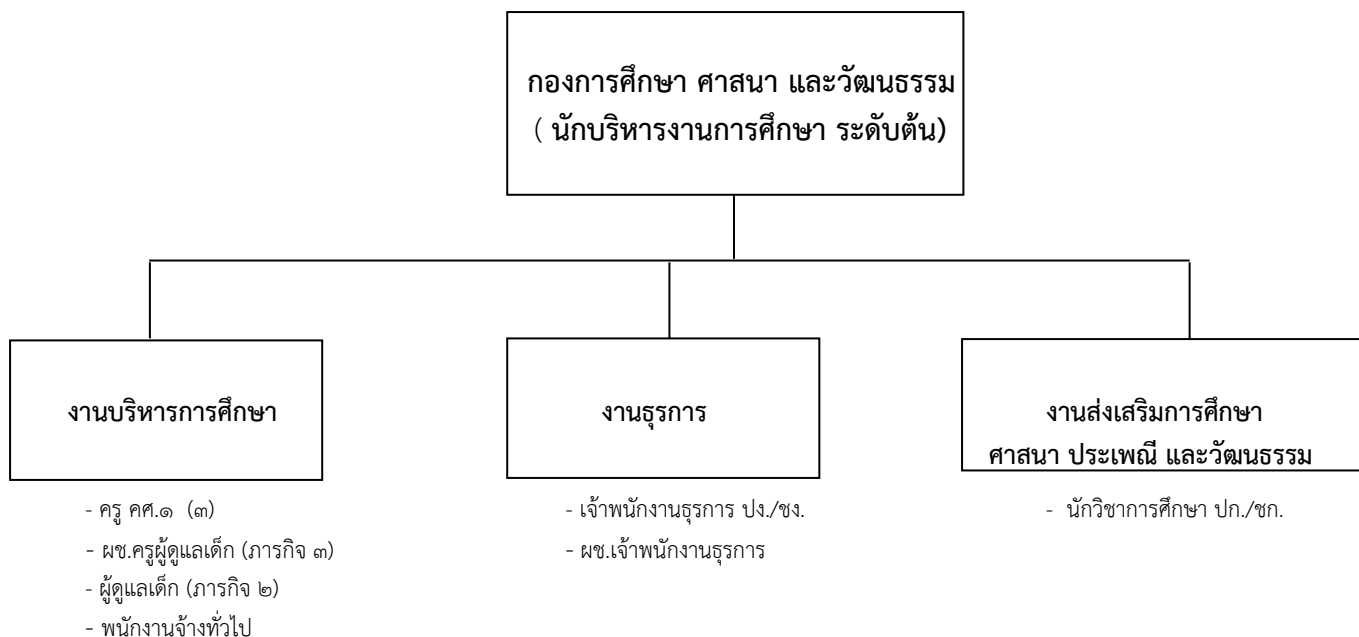
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



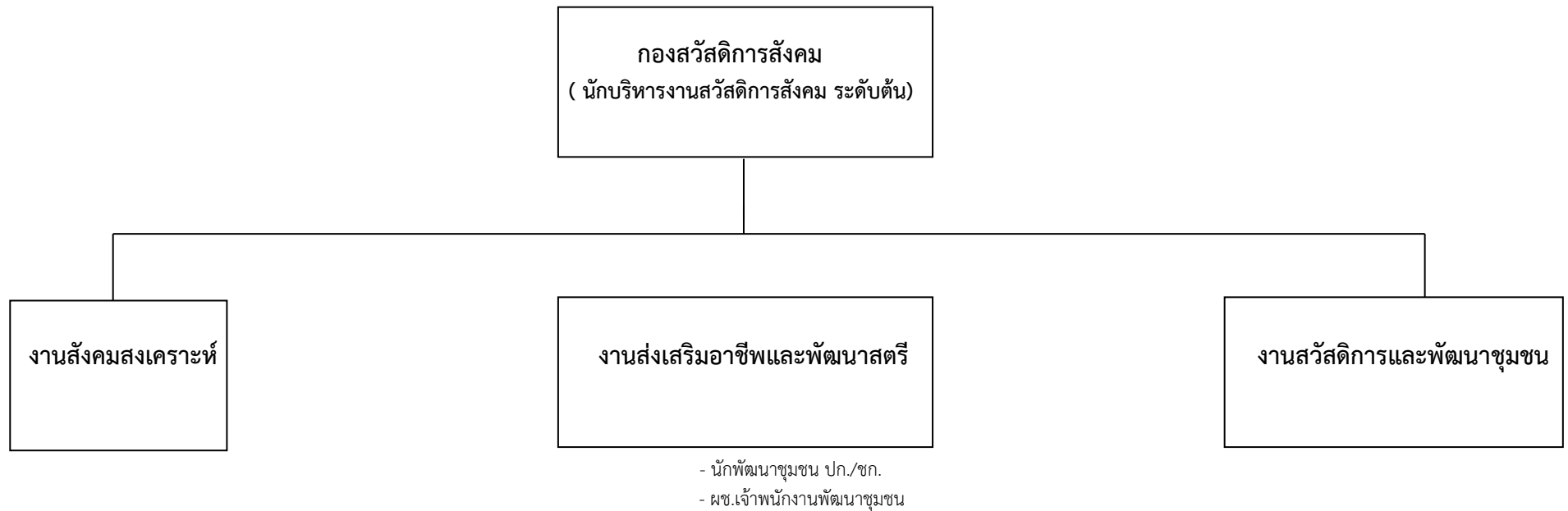
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



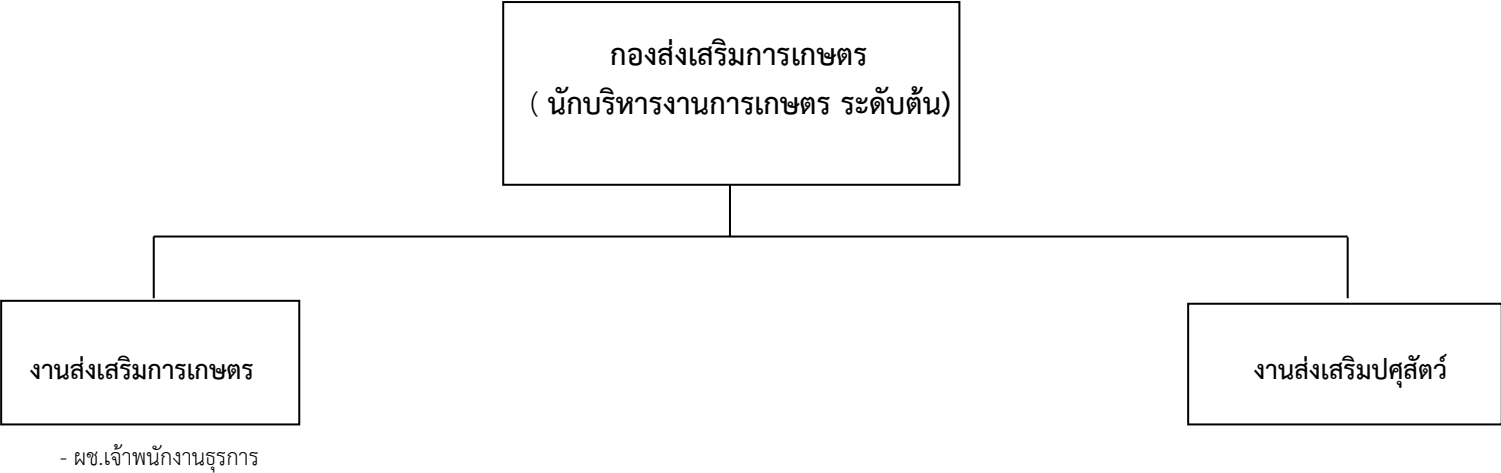
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑		-	๓	๓	๑

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-

โครงสร้างของกองส่งเสริมการเกษตร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
บริหารงานท้องถิ่น												
๑	นายธนพล สุโพเมือง	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๓๘,๗๖๐ (๕๓,๒๓๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๐๖,๗๖๐
๒	นางสาวอัญชรินทร์ คำโคกสี	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
สำนักงานปลัด												
๓	นายวงศธร จันทะโค	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นางสาวสายสมร ทัตตร	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๕	นางสาวพิสมัย กันหา	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๖	นายปิยะ สมนต์ศรี	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๗	นายลือชัย คำแก้ว	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๘	นายศตวรรษ แสนเมือง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๙	ว่าง	-	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๐	นางอรพรรณ สมนต์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๙๓,๒๐๐ (๑๖,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๓,๒๐๐
๑๑	นายสุเมธ ละลี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๖๘,๙๖๐ (๑๔,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๙๖๐
๑๒	นายทวีเดช พลบูรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๗,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นายศุภวิทย์ พงศ์ไธสงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๔	นายณฐนน ตรีวิเศษ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๕	นายบรรพต จันทะโค	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนิติกร	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนิติกร	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๖	นางสกุญญา ตรีวิเศษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.ปชส.	(ทั่วไป)	-	ผช.จพง.ปชส.	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายพงษ์ศักดิ์ ศรียงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.ปก.	(ทั่วไป)	-	ผช.จพง.ปก.	(คุณวุฒิ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๑๘	นางสาวฉันทนา พันสุกาง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางวันวิสา พันธุ์กำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายศิริศักดิ์ ศรีกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายอุดม อินทศิลา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๒	นางหงษ์ทอง อินอุ่นโชติ	ปริญญาโท	๗๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๗๐-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	- -	๓๙๘,๑๖๐
๒๓	นางวัชรินทร์ แก้ววังชัย	ปริญญาโท	๗๐-๓๐-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๐-๓๐-๐๔-๔๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๔	ส.อ.นัทพล ผุดผ่อง	ปริญญาโท	๗๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๗๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	นักก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๒๕	-		๗๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๓๐-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นางสาวอารณ์ อ่อนตา	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๒๗	นางสาววิภารัตน์ ทิพย์เนตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๖๒,๙๖๐ (๑๓,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๒,๙๖๐
๒๘	นางสาวขมัยพร เกตุดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐
๒๙	นางสาววันวิษา บุตรโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๔๐๐
๓๐	นางพรทิพา พันธุ์กำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๖,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๐๐๐
๓๑	นายมานะ พันสุกวาง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๓๒	นางสาวธนภฤตา ไหวพริบ	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓๓	นายเชิด ประทุมชาติ	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๓๔	นายจักรกฤษณ์ ไม้แสง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๓๕	นางวันเพ็ญ ศรีเคน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๒,๘๘๐ (๑๒,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๘๘๐
๓๖	นายณัฐศรันย์ แก้ววังชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๑,๕๒๐
๓๗	นายเอกสิทธิ์ กัปโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(ทักษะ)	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๘๒๐
๓๘	นายอภิรมย์ หลีกคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๓๙	นายปรัชญา ศรีสันต์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๕๓๑,๓๖๐ (๔๔,๒๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๗๓,๓๖๐
๔๐	นางสาวพัชรินทร์ บุญน้อม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๔๑	นางสาววิภาพรรณ หอมอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๙๐,๙๒๐ (๑๕,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๙๒๐
๔๒	นายไกรรุ่งรัตน์ กัปโก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๔๓	นายประสิทธิ์ ประกอบศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายทองใบ โสนางาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายแดง เค้าเอน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายวัชร บุญน้อม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๔๗	นางจารุณี โยเหลา	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔๘	นายประเวช รัตนวงศ์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔๙	นางนันท์ธิกร โกมุทพงศ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๕๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู ศศ.๑	(ศศ.๑)	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู ศศ.๑	(ศศ.๑)	-	-	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๑	นางลำดวน คุณหาร	ปริญญาตรี	๗๐-๓๐-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๗๐-๓๐-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	-	-	-	-
๕๒	นางลำดวน ชูริมน์	ปริญญาตรี	๗๐-๓๐-๖๖๐๐-๒๔๕	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๗๐-๓๐-๖๖๐๐-๒๔๕	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	-	-	-	-
๕๓	นางแสนสุดา ชัยชนะ	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๕๔	นางสาวปวีณา จำปาหอม	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๕๕	นางสาวศศิธร เสนาวัน	ปริญญาตรี	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๖๐
๕๖	น.ส.ดวงจิตร์ กามลคร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๕๗	นายพงษ์อนันต์ คำอาษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๕๘	นางอรรพรรณ พลัวพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๕๙	นายสุทธิพร พลัวพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
๖๐	นายวันชัย ธรรมสุจริต	ปริญญาโท	๗๐-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๐-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๖๑	พ.จ.อ.ชัยเชษฐ สารศาคร	ปริญญาตรี	๗๐-๓๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๓๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๖๒	นางบุศรากร แหม่งป้ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๒๐
๖๓	นายยุทธพิชัย อามาตย์มนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองส่งเสริมการเกษตร												
๖๔	นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๗๐-๓-๑๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๖๕	นางมณีนีรัตน์ อรรคชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๖,๗๒๐ (๑๓,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงตามความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่

มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรที่มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ต้องดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาของตนโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ๖ ขั้นตอน จำแนกได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนา ๕ ด้าน

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ขั้นตอนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๖ ขั้นตอน

๑. การประเมินตนเอง (Self Assessment) ด้วยการทำแบบทดสอบออนไลน์ โดยการตอบคำถาม ๕๐ ข้อ เพื่อประเมินระดับความสามารถ จุดแข็งและจุดอ่อน ของตนเอง เกี่ยวกับความเข้าใจและเทคโนโลยีดิจิทัลแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ประกอบการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทักษะให้ดียิ่งขึ้น

๒. การวางแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) การนำผลประเมินตนเองเกี่ยวกับความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Self Assessment) ไปหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อระบุความต้องการและเป้าหมายของการพัฒนา (Development Needs) พร้อมทั้งกำหนดวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาทักษะดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น แล้วจัดทำเป็นแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

๓. การพัฒนาทักษะด้วยตนเอง (Self Learning) ในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของแต่ละบุคคล ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่จัดทำขึ้น โดยนำแนวทางการเรียนรู้ในสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ มาใช้

อนึ่ง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนี้เป็นทักษะพื้นฐานที่สามารถใช้การเรียนรู้ด้วยการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้จากผู้อื่น โดยการฝึกอบรม ผ่านหลักสูตร E - Learning หรือเรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น E - book , Youtube แล้วนำมาฝึกใช้ ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานก็ได้

๔. การรับรองมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัล (Certified Test) การประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับมาตรฐานด้วยเครื่องมือประเมินที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

๕. การสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection) เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคคล โดยใช้เครื่องมือการประเมินตนเอง (Self Assessment) และขอรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือเพื่อนร่วมงาน (Feedback)

๖. การนำความรู้ไปใช้งาน (Practices) การนำทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาส ให้มีการนำทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารการทำงาน หรือการปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง

โดยที่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีความประพฤติสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องประกาศคุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้างเพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จำแนกหลักคุณธรรมจริยธรรมออกเป็น ๔ ส่วน เพื่อยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต่อดตนเอง

ข้อ ๑ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. ต่อนหน่วยงาน

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. ต่อบุคคล บัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม

๔. ต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

.....

แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้
(กรณีไม่มีการปรับปรุงตำแหน่ง)

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	การตรวจสอบ
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารท้องถิ่นระดับกลาง) ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารท้องถิ่นระดับต้น) สำนักงานปลัด ๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๔. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ ๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๗. นิติกรชำนาญการ ๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ ๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ/ชำนาญงาน (ว่าง/ขอใช้บัญชี กสอ.) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. ผู้ช่วยนิติกร ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ) ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) ๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๘. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ๑. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๒. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๓. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๔. นักการ (ทั่วไป) กองคลัง ๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง/ขอใช้บัญชี กสอ.) ๕. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑. เป็น อบต. สาขัญ ๒. จำนวนประชากร ๙,๘๘๓ คน ๓. จำนวนพื้นที่ ๕๘ ตร.กม. ๔. จำนวน ๓๔ หมู่บ้าน ๕. งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๕๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท ๖. กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๕ อัตรา ๖.๑ กรอบอัตรากำลังงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๒๕ อัตรา - ปฏิบัติงานจริง ๒๓ คน - อัตรารว่าง ๒ อัตรา ๖.๒ กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ อัตรา ๖.๓ กรอบอัตรากำลังงานจ้าง ๓๗ อัตรา - ปฏิบัติงานจริง ๓๗ อัตรา - อัตรารว่าง - อัตรา ๖.๓.๑ พนง.จ้างภารกิจ ปฏิบัติงานจริง ๒๖ คน ว่าง - อัตรา ๖.๓.๒ พนง.จ้างทั่วไป ปฏิบัติงานจริง ๑๑ คน ว่าง - อัตรา ๖.๔ พนักงานครูที่จ่ายจากเงินอุดหนุน จำนวน ๕ อัตรา - ครู ปฏิบัติงานจริง ๒ คน อัตรารว่าง ๓ อัตรา - พนักงานจ้างผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติงานจริง ๒ คน อัตรารว่าง - อัตรา ๗. สายงานผู้บริหารตามแผนอัตรากำลัง จำนวน ๒ อัตรา - ปฏิบัติงานจริง ๒ คน - อัตรารว่าง - อัตรา ๘. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๘.๑ ปี ๖๔ จำนวน ๑๖,๘๓๕,๘๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๗ (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๕๗,๒๒๕,๐๐๐ บาท) ๘.๒ ปี ๖๕ จำนวน ๑๗,๕๒๙,๕๑๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๗ (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๖๐,๐๘๖,๒๕๐ บาท) ๘.๓ ปี ๖๖ จำนวน ๑๘,๐๕๗,๓๔๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๔ (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๖๓,๐๕๐,๕๖๓ บาท)

๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

กองช่าง

๑.ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒.วิศวกรโยธาปฏิบัติการ

๓.นายช่างโยธาชำนาญงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)

๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)

๓.ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

๒.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ)

๒.พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

๒.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

๓.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

๔.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๒.นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๓.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๔.ครู ศศ.๑ (ศศ.๑)

๕.ครู ศศ.๑ (ศศ.๑)

๖.ครู ศศ.๑ (ศศ.๑) (ว่าง/รับโอน)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)

๒.ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)

๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.คนงานทั่วไป (ทั่วไป)

กองสวัสดิการสังคม

๑.ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๒.นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) กองส่งเสริมการเกษตร ๑.ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร ระดับต้น) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	
---	--

ข้อพิจารณา - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวม ๓๓,๐๗๗ ยังไม่ เกิน ๔๐% และคณะกรรมการจัดทำแผนของท้องถิ่นพิจารณาเห็นชอบแล้ว
 - เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

(กรณีไม่มีการปรับปรุงตำแหน่ง)

แบบสรุปขอความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

ลำดับที่	การขออัตราค่าจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	การตรวจสอบ
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.เป็น อบต.สามัญ
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	๒.ประชากร ๙,๘๙๓ คน
๓	สำนักงานปลัด	๓. พื้นที่ ๕๘ ตารางกิโลเมตร
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๔.งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ คือ ๕๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๕. กรอบอัตราค่าจ้างทั้งหมด ๖๕ อัตรา (ตามแผนปี ๒๕๖๖)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	(รวมพนักงานครู , ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ))
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕.๑) พนักงานส่วนตำบล ๒๘ อัตรา
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปฏิบัติงานจริง ๒๖ อัตรา
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)	- ว่าง ๒ อัตรา
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕.๒) ลูกจ้างประจำ - อัตรา
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	- ปฏิบัติงานจริง - อัตรา
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕.๓) พนักงานจ้างจำนวน ๑๗ อัตรา
๑๓	ผู้ช่วยนิติกร	พมจ.จ้างตามภารกิจ ๒๖ อัตรา
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	- ปฏิบัติงานจริง ๒๖ อัตรา
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ว่าง - อัตรา
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พมจ.จ้างทั่วไป ๑๑ อัตรา
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	- ปฏิบัติงานจริง ๑๑ อัตรา
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	- ว่าง - อัตรา

ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	การตรวจสอบ
๑๘ ๑๙ ๒๐ ๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (ทั่วไป) คนงานทั่วไป (ทั่วไป) คนงานทั่วไป (ทั่วไป) นักการ (ทั่วไป)	๕.๔) เงินอุดหนุน จำนวน ๕ อัตรา - ครู ๓ อัตรา - ปฏิบัติงานจริง ๒ อัตรา - ว่าง ๑ อัตรา
๒๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖	กองคลัง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง) จำนวนการท้องถิ่น(ต้น) นักวิชาการเงินและบัญชี ขก. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ขก. เจ้าพนักงานพัสดุ ขง. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ขง.	พมจ.จ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๒ อัตรา
๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๖. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ (ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๖๔ - ๖๖) ๖.๑) ปี ๖๔ จำนวน ๓๖,๙๓๕,๘๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๙ (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๕๙,๒๒๕,๐๐๐ บาท) ๖.๒) ปี ๖๕ จำนวน ๓๙,๕๒๔,๕๑๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๙ (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๖๐,๐๘๖,๒๕๐ บาท) ๖.๓) ปี ๖๖ จำนวน ๓๘,๐๕๙,๓๙๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๙ (คิดจากฐานงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๖๓,๐๙๐,๕๖๓ บาท)
๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง) จำนวนการท้องถิ่น(ต้น) วิศวกรโยธา ปก. นายช่างโยธา ขง.	

ลำดับที่	กรอบยัตราการจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	การตรวจสอบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ (คุณวุฒิ)	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	
๓๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ทักษะ)	
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๓๘	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๓๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุข) อำเภวยการท้องถิ่น(คณ.)	
๔๐	เจ้าพนักงานสุรการ ปจ./ชจ.	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ (คุณวุฒิ)	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	
	พนักงานจ้างทั่วไป	
๔๓	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	
๔๔	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	
๔๕	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	
๔๖	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔๗	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) อำเภวยการท้องถิ่น(คณ.)	
๔๘	นักวิชาการศึกษา ชก.	
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ ปจ.	
๕๐	ครู ศศ.๑ (คศ.๓)	
๕๑	ครู ศศ.๑ (คศ.๓)	

ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	การตรวจสอบ
๕๒	ครู คศ. ๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ (คศ.๑)	
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)
๕๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)
๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)
๕๙	คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป (ทั่วไป)	
๖๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อำเภวยกการท้องถิ่น(ตม)	
๖๑	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ ปก.	
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)
๖๔	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร) อำเภวยกการท้องถิ่น(ตม) พนักงานจ้างตามภารกิจ	
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	

ข้อพิจารณา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคา

มติที่ประชุม :

ที่ นก ๗๒๕๐๑/๒๕๖๓



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมือง นก ๓๙๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยโย ทรีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักงานปลัด อบต.บ้านขาม

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๒๐๐-๐๒๙๑

..... ปลัด อบต.บ้านขาม
..... หัวหน้าส่วน
..... เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ
..... ผู้พิมพ์/ทาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตาม มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต. จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๐๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยโย ศรีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โทร. ๐ ๔๒๐๐ ๐๒๔๑
ที่ นก ๗๒๕๐๑/๐๗๑๖ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด / ผู้อำนวยการกอง ทุกท่าน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายชัยโย ตรีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ที่ นก ๓๒๕๐๑/ ๓๒๔๓



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมือง นก ๓๔๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยโย ตริวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักงานปลัด อบต.บ้านขาม

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๒๐๐-๐๒๔๓

ปลัด อบต.บ้านขาม
หัวหน้าส่วน
งานการเจ้าหน้าที่
ผู้พิมพ์/ทาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โทร. ๐ ๘๖๐๐ ๐๒๔๑
ที่ นก ๗๒๕๐๑/๑๗/๑๖ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด / ผู้อำนวยการกอง ทุกท่าน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการให้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบค.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายชัยโย ตวีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ที่ นก ๙๐๕๐๑/๙๙๕๙



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมือง นก ๓๙๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยโย ตริวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักงานปลัด อบต.บ้านขาม

งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐-๔๒๐๐-๐๒๙๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โทร. ๐ ๔๒๐๐ ๐๕๙๓
ที่ นก ๓๒๕๐๑/จข๑๖ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด / ผู้อำนวยการกอง ทุกท่าน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงขอประชาสัมพันธ์การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายชัยโย ตรีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

20 ต.ค. 63
20 ต.ค. 63
20 ต.ค. 63

20 ต.ค. 63

19/10/63

ปลัด อบต.บ้านขาม
หัวหน้างาน
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ
ผู้พิมพ์/ทาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตาม มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงาน
ส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
หนองบัวลำภู (ก.อบต. จังหวัดหนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓
ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านขาม แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยโย ตริวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ปลัด อบต.บ้านขาม
หัวหน้าส่วน
งานบริหารบุคคล
ผู้พิมพ์/ทาน

ที่ นก ๗๒๕๐๑/๕๕๔๗



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมือง นก ๓๔๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๗ ชุด

ด้วยจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน และต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อพิจารณาขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยโย ตวีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักงานปลัด อบต.บ้านขาม

งานการเจ้าหน้าที่

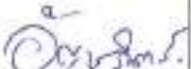
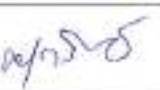
โทร. ๐-๔๒๐๐-๐๒๑๕

โทรสาร ๐-๔๒๐๐-๐๒๙๓

๒๕ ส.ค. ๖๓

ปลัด อบต.บ้านขาม
หัวหน้าส่วน
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ
ผู้พิมพ์/ทาน

แบบลงทะเบียนเข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
วันจันทร์ ที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยโย ศรีวิเศษ	นายก อบต.บ้านขาม		ประธานกรรมการ
๒	นายธนพล สุโพเมือง	ปลัด อบต.บ้านขาม		กรรมการ
๓	นางสาวอัญชรินทร์ คำโคกสี	รองปลัด อบต.บ้านขาม		กรรมการ
๔	นางสาวธนภฤดา ไหวพริบ	ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๕	นายปรีชญา ศรีสันต์	ผอ.กองสาธารณสุขฯ		กรรมการ
๖	นางจารุณี โยเหลา	ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๗	นายวันชัย ธรรมสุจริต	ผอ.กองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๘	นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ไม่มีลายมือชื่อ อนต. บ้านขาม วันที่ 2๖/๘/๖๓	กรรมการ ผอ. ๓๖.๖๑ ๓.๓ ๒๕๖๓
๙	นางหทัยทอง อินอุ่นโชติ	ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๑๐	นายวงศธร จันทะโต	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและเลขานุการ
๑๑	นางสาวพิสมัย ก้อนหา	นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒	นายศุภวิทย์ พงศ์ไธสง	ผช.นักทรัพยากรบุคคล		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยโย ตรีวิเศษ	นายก อบต.บ้านขาม	ชัยโย ตรีวิเศษ	ประธานกรรมการ
๒	นายธนพล สุโพเมือง	ปลัด อบต.บ้านขาม	ธนพล กระดานราช	กรรมการ
๓	นางสาวอัญชรินทร์ คำโคกสี	รองปลัด อบต.บ้านขาม	อัญชรินทร์ คำโคกสี	กรรมการ
๔	นางสาวธนกฤตา ไหวพริบ	ผอ.กองช่าง	ธนกฤตา ไหวพริบ	กรรมการ
๕	นายปรัชญา ศรีสันต์	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	-	กรรมการ
๖	นางจารุณี โยเหลา	ผอ.กองการศึกษาฯ	จารุณี โยเหลา	กรรมการ
๗	นายวันชัย ธรรมสุจริต	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	วันชัย ธรรมสุจริต	กรรมการ
๘	นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ไปราชการ	กรรมการ
๙	นางหงษ์ทอง อินอุ่นโชติ	ผอ.กองคลัง	หงษ์ทอง อินอุ่นโชติ	กรรมการ
๑๐	นายวงศ์ธร จันทะโค	หัวหน้าสำนักปลัด	วงศ์ธร จันทะโค	กรรมการและ เลขานุการ
๑๑	นางสาวพิสมัย กัณหา	นักทรัพยากรบุคคล	พิสมัย กัณหา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒	นายศุภวิทย์ พงศ์ไธสง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ศุภวิทย์ พงศ์ไธสง	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายปรัชญา ศรีสันต์ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๒. นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อสมาชิกในที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายชัยโย ตรีวิเศษ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งเป็นประธานกรรมการได้ทำการเปิดการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

นายชัยโย ตรีวิเศษ

ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

แจ้งเรื่องการขออนุญาตของพนักงานส่วนตำบล เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ มีจำนวน ๒ ท่าน ได้แก่ ท่านปลัดและท่าน ผอ.กองการศึกษา

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายชัยโย ตริวเศษ
ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ที่ ๒๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เพื่อจัดทำวิเคราะห์ ทบทวน ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ตาม กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ แล้วรายงานต่อนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดน่านต่อไป โดยถือปฏิบัติ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ.. ก.ท. และ ก.อบต. ตัวเนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านได้ช่วยกันแสดงความ คิดเห็นและดำเนินการพิจารณาอัตรากำลังของพนักงานที่จะต้องใช้ใน ๓ ปีข้างหน้า เชิญทางนักทรัพยากรบุคคลรายงาน

นางสาวพิสมัย กัณหา
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา ๓๗ (๕) และมาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู เร่งรัดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล หมวดการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังให้ จังหวัดหนองบัวลำภูภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ดังนี้

๑. ให้ ก.จังหวัดพิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้ คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความ ยาก คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

๒. ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันว่า จะต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ กำหนดเพิ่มให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. อบท. ต้องสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๔. กรณีข้าราชการสายปฏิบัติรวมถึงพนักงานจ้าง หากว่างแล้วไม่สรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัดพิจารณาขยับเล็กตำแหน่งนั้น กรณีรายงานตำแหน่งว่างให้ กสธ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

๕. กำหนดให้ อบท. จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เสนอให้ ก.จังหวัดพิจารณาเห็นชอบ เมื่อครบรอบระยะเวลาแล้วให้ อบท. ดำเนินการทำแผนอัตรากำลึงในรอบถัดไป

ในการจัดทำแผนอัตรากำลึงในครั้งนี้ ทางงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำโดยนำการวิเคราะห์ปริมาณของแต่ละตำแหน่งที่ทางส่วนราชการกองทุกกองได้จัดทำมาโดยยึดประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้จัดทำไปแล้วนั้น ขอให้ทางคณะกรรมการได้พิจารณาตามเอกสารในส่วนที่ ๘

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลึง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย บัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้ง แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและ งบประมาณในรั้วพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและ วิเคราะห์ อัตรากำลึงในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลึง ที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลึงที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒. ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลึงเพื่อปฏิบัติการกิจโครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การ พัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผน ทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้น คนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณโครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าว ต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใด เป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบ- การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้างแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณ ตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภท ทัวไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่าง แล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก. อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี่ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสอ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วย เพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการ ตรวจสอบการใช้อัตราตำแหน่งให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง ตามหนังสือสั่งการดังกล่าวข้างต้น ได้สรุปสาระสำคัญของการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังที่กล่าวมาข้างต้น

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู

จังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาและคาดคะเนว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างตำแหน่งใดและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งขณะนี้จะได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ขอให้ คณะกรรมการทุกท่าน ได้พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และสำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นี้ ได้รวมเอาแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเข้ามารวมในแผนฉบับนี้ด้วย ดังเอกสารหน้า ๓๓๔

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด อบต. งานบริหารงานทั่วไป งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานวิชาการและแผนงาน กองคลัง งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	สำนักงานปลัด อบต. งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิชาการและแผนงาน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกฎหมายและคดี กองคลัง งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

กองช่าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค งานออกแบบและก่อสร้าง งานผังเมือง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี กองส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์	กองช่าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานสาธารณูปโภค งานผังเมือง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานธุรการ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี กองส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์	
--	--	--

๔.๒ การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

“สุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาการเรียนรู้
 เชิดชูวัฒนธรรม นำพาเศรษฐกิจ
 ชีวิตปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนา

- พันธกิจที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากรให้อยู่ดีมีสุขตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พันธกิจที่ ๓ อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
- พันธกิจที่ ๔ บริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามี ๕ ด้านดังนี้

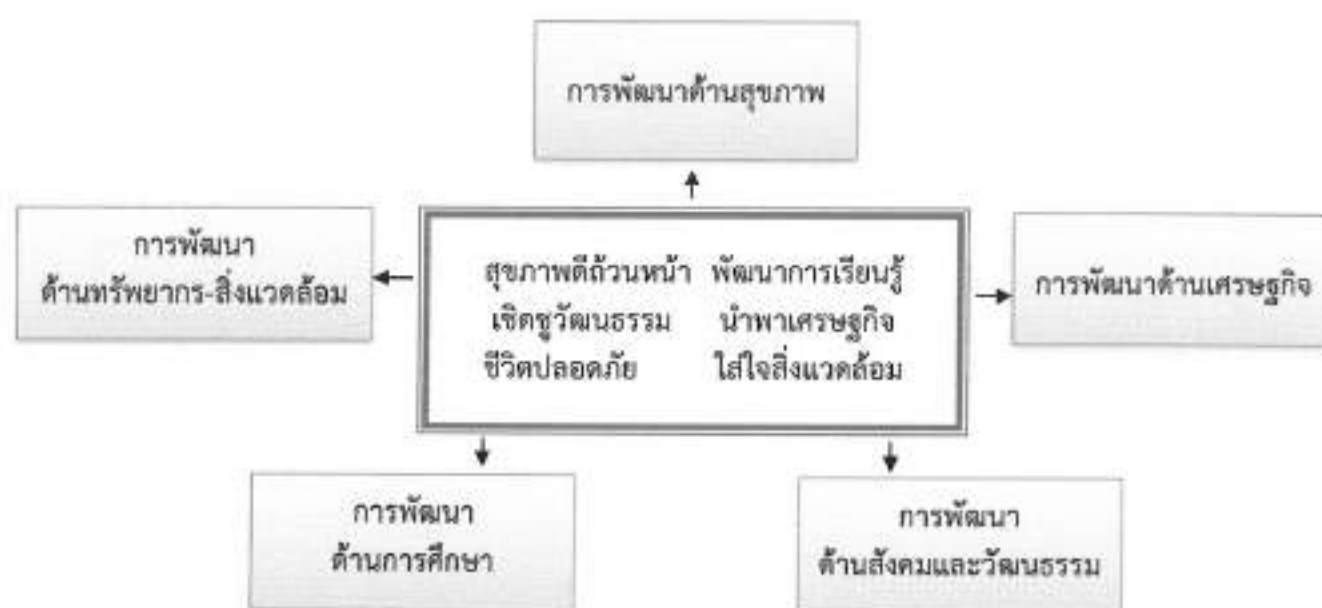
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางสังคม และ วัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสุขภาพ	๑. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิต ๓. ฟื้นฟูผู้ป่วยเรื้อรังและผู้พิการ ๔. การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ๕. ส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ๓. อนุรักษ์และบูรณะพัฒนาแหล่งน้ำสาธารณะ ๔. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา	๑. จัดและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ๒. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทางสังคม และ วัฒนธรรม	๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง และความปลอดภัยในชุมชน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ๒. สนับสนุนกลุ่มสนใจ และ กลุ่มอาชีพ ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
---	---

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาสุขภาพ

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๔. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาแก่ศูนย์การเรียนรู้และสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการศึกษาที่ดีขึ้น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาไม่ครบถ้วน ไม่ครอบคลุม ประชาชนยังไม่ได้รับข้อมูลที่เพียงพอ

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการศึกษา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาคือยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู โอกาสที่จะได้ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านการศึกษา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการ ทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านสังคมและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ

๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร

๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ

๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบ วาระแห่งชาติ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัว และเกิดพัฒนาในทุกด้าน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง

๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจไม่เพียงพอ

๓. มีอัตราขยายเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้ด้านพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการพัฒนาเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาย้ายธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

ที่ประชุม

ได้ร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการ เข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการ พัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT และได้สรุปจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

นายชัยโย ศรีวิเศษ
ประธานกรรมการ

ต่อไปเป็นการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนให้กรรมการ
ทุกคนได้ช่วยกันพิจารณาและออกความเห็น

นางสาวพิสมัย กัณหา
ผู้ช่วยเลขานุการ

จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นทราบกำลังคนของเทศบาลตำบล
นามะเฟือง มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๕ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่
ตำบลนามะเฟือง ๔,๐๙๙ คน แยกเป็น ชาย ๑,๘๔๖ คน หญิง ๒,๒๕๓ คน
๓,๐๐๕ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๕.๒ ตารางกิโลเมตร มีรายได้ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๔๒,๙๔๖,๐๐๐.๐๐ บาท มีบุคลากรปฏิบัติงาน
อยู่ในสำนักงาน จำนวน ๕๒ ตำแหน่ง แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๑๗ คน
พนักงานครูเทศบาล ๔ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๖ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ
๑๔ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลบ้านขาม ๔,๗๗๘ คน แยกเป็น
ชาย ๔,๘๗๗ คน หญิง ๔,๙๐๑ คน ๒,๗๐๘ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ
๕๘ ตารางกิโลเมตร มีรายได้ประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๕๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท
มีบุคลากร ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานจำนวน ๖๕ คน แยกเป็น พนักงาน
ส่วนตำบล ๒๘ คน พนักงานครูส่วนตำบล ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๖ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑๓ คน และที่ประชุมได้วิเคราะห์ค่างานได้ดังนี้

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงาน บริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๓. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๔. งานนโยบายและแผน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๓	
๕. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๖. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง หรือส่วน ราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๗. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๘. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	

กองคลัง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการ ปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	๘๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๘	
๒. งานรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย	๒๐๐	๑,๓๘๐	๐.๔๓๕	
๓. งานการจัดเก็บรายได้	๑,๓๗๓	๑,๓๘๐	๐.๘๔๙	
๔. งานการเงินต่างๆ	๑๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๘๗	
๕. งานตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อ การจ้าง	๓๐๐	๑,๓๘๐	๐.๒๑๗	
๖. งานทะเบียนพาณิชย์	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๐๑๗	
๗. ปฏิบัติหน้าที่ราชการอื่น	๙๖	๑,๓๘๐	๐.๐๗๐	

กองช่าง

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสำรวจโครงการ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๒. งานออกแบบ	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๓. งานปริมาณราคา	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๔. งานควบคุมอาคารก่อสร้าง	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. งานก่อสร้างถนน	๕	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๖. งานซ่อมแซมถนน	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๗. งานขยายเขตไฟฟ้า	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๘. งานซ่อมแซมไฟฟ้า	๕๐	๑,๓๘๐	๐.๐๓๖	
๙. งานแก้ไขเรื่องร้องเรียน	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานควบคุมโรค	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรักษาความสะอาด	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๓	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานวางแผนงานการศึกษา	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	
๒. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงานศึกษา	๑๐	๑,๓๘๐	๐.๐๐๗	
๓. งานให้คำปรึกษา แนะนำติดตามผลประเมินผล	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๕. งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๖. งานเกี่ยวกับการกีฬา	๓	๑,๓๘๐	๐.๐๐๒	

กองสวัสดิการสังคม

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานสังคมสงเคราะห์	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๓๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๙	
๔. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๖	๑,๓๘๐	๐.๐๐๔	

กองส่งเสริมการเกษตร

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ด้านแผนงาน โครงการ แผนการปฏิบัติงาน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๐	
๒. ด้านการบริหาร จัดระบบงาน ควบคุม ตรวจสอบ	๒๒๐	๑,๓๘๐	๐.๐๕๙	
๓. ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๑๘	๑,๓๘๐	๐.๐๑๓	
๔. ด้านการบริหารทรัพยากรและงบประมาณ	๘	๑,๓๘๐	๐.๐๐๕	
๕. งานส่งเสริมการเกษตร	๒๘	๑,๓๘๐	๐.๐๒๐	
๖. งานปศุสัตว์	๒	๑,๓๘๐	๐.๐๐๑	
๗. งานที่ได้รับมอบหมาย	๒๕	๑,๓๘๐	๐.๐๒๐	

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้กำหนดส่วนราชการภายใน จำนวน ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ที่ประชุม

ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้หนังสือประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสม กับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และเพื่อให้การบริหารงานงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
บริหารท้องถิ่น								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปบ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๒	๓	๓	+๑	-	-	ว่าง (รับโอน๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๕	๖๔	๖๕	๖๕	+๒	-	-	

นายชัยโย ตริวิเศษ
ประธานกรรมการ

ขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ
เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

นางสาวพิสมัย กัณหา
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือสั่งการให้ประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรา
กำลัง ๓ ปี จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ และบวก
เพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อนำมาประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรา
กำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ ในกรณีที่ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๔ ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ดังนั้นจึงประมาณการค่าใช้จ่าย
เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังได้ดังนี้

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๕๔,๕๐๐,๐๐๐ บาท ดังนั้น งบประมาณการค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลังได้ ดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ = ๕๗,๒๒๕,๐๐๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ = ๖๐,๐๘๖,๒๕๐ บาท

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ = ๖๐,๐๙๐,๕๖๓ บาท

เมื่อรวมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแต่ละปี แล้วคิดร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๖

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๘

ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๑๒

และจากการเข้าร่วมประชุมงานบุคคลมากลุ่มงานบริหารงานบุคคลจังหวัดหนองบัวลำภู แจ้งว่าแนวโน้มในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ งบประมาณไม่เพียงพอและอนาคตอันใกล้อาจไม่นำงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนเข้ามาคิดคำนวณ ถ้าเอาค่าใช้จ่ายเหล่านี้ออกไปงบประมาณประจำปีจะคงเหลือรายจ่ายตามงบประมาณเป็นร้อยละไม่เกิน ๓๕ จึงถือได้ว่าค่าใช้จ่ายของ อบต. ของเราเต็มแล้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

นายวันชัย ธรรมสุจริต
กรรมการ

ขออนุญาตที่ประชุม ด้วยงานสวัสดิการสังคมมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันมีบุคลากร ๔ ราย ประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ๒ ราย และพนักงานจ้างภารกิจ ๒ ราย จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาจ้างคนเพิ่มเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ๓ ราย เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในปีงบประมาณต่อไป

นางสาวธนภฤตา ไหวพริบ
กรรมการ

ไม่ทราบว่านักทรรพจะดำเนินการปรับปรุงเมื่อไหร่

นางสาวพิสมัย กัณหา
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง กระทำได้เมื่อมีเหตุจำเป็นจริงๆ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง นอกการจากวิเคราะห์ปริมาณงานแล้วก็ต้องคำนึงถึงงบประมาณด้านบุคลากร นักทรรพมีหน้าที่จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องและดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดค่ะ

นางจารุณี โยเหลา
กรรมการ

ในส่วนกองการศึกษาอยากให้ทางที่ประชุมได้พิจารณาในตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ซึ่งงบประมาณได้รับการจัดสรรจากกรมจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับงบประมาณของ อบต. ซึ่ง ณ ขณะนี้กรมก็ยังจัดสรรงบมาให้และรายงานกรมไปว่ายังอยู่ในห้วงการดำเนินการสรรหาค่ะ

นางสาวพิสมัย กัณหา
ผู้ช่วยเลขานุการ

กรณีของตำแหน่งว่างที่กรมจัดสรรงบประมาณมาให้ หากดำเนินการสรรหา อบต. ก็จะแบกรับภาระค่าใช้จ่ายกรณีที่จ่ายสมทบ

เพิ่มจากกรมให้มา ที่กรมจัดสรรให้มาเดือนละ ๙,๔๐๐ บาท เงินเพิ่มอีก ๒,๐๐๐ บาท

นายชัยโย ศรีวิเศษ
ประธานกรรมการ

เมื่อแผนได้รับการอนุมัติให้ประกาศใช้แล้ว ส่วนราชการไหนอยากปรับปรุงแผนงาน กรอบกำลังคน ก็ค่อยยื่นเสนอเข้ามาผ่านงานการเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณากันไป มีท่านใดจะเสนออีกหรือไม่ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมท่านใดเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โปรดยกมือขึ้นครับ ที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนตามที่ทางเลขานุการได้เสนอมาจะครับ

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ๘ เสียง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

นายชัยโย ศรีวิเศษ
ประธานกรรมการ

มีท่านใดจะเสนอวาระอื่นๆหรือไม่

นางสาวพิสมัย กัณหา
ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอให้ทางผู้อำนวยการกองทุกท่านทุกกอง ได้จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ว่าท่านจะดำเนินการพัฒนางานของท่านไปในแนวทางใด เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เพื่อใช้ในการพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน และรองรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)

ที่ประชุม

รับทราบ

นายชัยโย ศรีวิเศษ
ประธานกรรมการ

หากไม่มีท่านใดเสนอ ผมขอปิดการประชุมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอขอบคุณครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๒๐ น.

ลงชื่อ



(นางสาวพิสมัย กัณหา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายชัยโย ศรีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ นก ๗๒๕๐๑/๕๖๓

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ที่ ๒๒๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เพื่อปฏิบัติหน้าที่และจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าเป็นไปในแนวทางใด เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานกำหนดในหมวด ๒

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) พ.ศ. ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง ข้อ ๑๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมในการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ในวันจันทร์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายชัยโย ศรีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
ประธานกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)
วันจันทร์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

- | | |
|------------------|--|
| ระเบียบวาระที่ ๑ | เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
..... |
| ระเบียบวาระที่ ๒ | เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
(ไม่มี) |
| ระเบียบวาระที่ ๓ | เรื่อง เพื่อพิจารณา
- ร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
.....
..... |
| ระเบียบวาระที่ ๔ | เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)
.....
.....
..... |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ที่ นก ๗๒๕๐๓/๕๒๙

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.จังหวัดหนองบัวลำภู พ.ศ. ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มทอ๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ซึ่งเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อเป็น แนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่า เป็นไปในแนวทางใด เพื่อประกอบการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ คุณภาพของ งานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม และของรัฐใน หมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.จังหวัดหนองบัวลำภู พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงขอส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งฯ มายังท่าน รายละเอียดปรากฏตามรายละเอียดแนบท้ายบันทึกนี้

(นายชัยโย ตริวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ที่ ๒๔๔/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบและเป็นไปตาม ห้วงระยะเวลาที่กำหนด อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วย

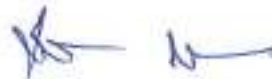
- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | เป็นกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าเป็นไปในแนวทางใด เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ หน้าที่ในด้านต่างๆ ความยากและคุณภาพและปริมาณงานของงาน กำหนดตำแหน่งที่ต้องการ (ประเภท สายงาน และระดับ) และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจ วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐% ให้เหมาะสม

กับการใช้จ่ายของ อปท. และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล การจัดคนลงกรอบ
โครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทุกคน โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และให้คำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆใน
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซาม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชัยโย ตวีวิเศษ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านซาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โทร. ๐ ๔๒๐๐ ๐๒๔๑

ที่ นก ๗๐๕๐๑/๕๒๖

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าสำนักงานปลัด / ปลัด อบต.บ้านขาม /นายก อบต.บ้านขาม

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ จังหวัดหนองบัวลำภู เร่งรัดการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หมวดการกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราค่าจ้างให้จังหวัดหนองบัวลำภูภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๒.๒ แนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ดังนี้

๒.๒.๑ ให้ ก.จังหวัดพิจารณาการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก-ง่ายของงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

๒.๒.๒ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันว่าจะต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๒.๒.๓ อปท. ต้องสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๒.๒.๔ กรณีข้าราชการสายปฏิบัติรวมถึงพนักงานจ้าง หากว่างแล้วไม่สรรหาภายใน ๓ ปี ให้ ก.จังหวัดพิจารณาขยับเล็กตำแหน่งนั้น กรณีรายงานตำแหน่งว่างให้ กสอ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสอ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

๒.๒.๕ กำหนดให้ อปท. จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เสนอให้ ก.จังหวัดพิจารณาเห็นชอบ เมื่อครบรอบระยะเวลาแล้วให้ อปท. ดำเนินการทำแผนอัตราค่าจ้างในรอบถัดไป

๓. ขั้ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศ ก.จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๕

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท๐๘๐๙.๓/ว๑๕๕ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๓/ว๕๕๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕

๓.๖ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๕๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖

๓.๗ ประกาศ ก.จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ อบจ. เทศบาล และ อบต. พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๒๓๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙

๓.๙ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๑๓๐ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙

๓.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๒๒๓ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๓.๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

๔. ข้อเสนอแนะ

๔.๑ เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ประกอบด้วย

๔.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นประธานกรรมการ

๔.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นกรรมการ

๔.๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

๔.๑.๔ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔.๑.๕ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๒ จัดทำหนังสือเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

๔.๓ เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คือ ก.อบต. จังหวัดหนองบัวลำภู ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๔.๔ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ประกาศมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวพิสมัย กัณหา)

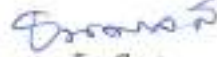
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด



(นายวงศ์ธร จันทะโค)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม



(นายธนพล สุโทเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม



(นายชัยโย ทวีพิเศษ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม