



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) 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. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้จัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และแจ้ง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแนวทางตามหนังสือและหลักเกณฑ์ต่างๆ ประกอบกับประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐ เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาคผนวก	๔๔ ๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

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

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ อบต. หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง ซึ่งกำหนดให้ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ อบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายโดยเสนอให้ ก.จ.จ. เห็นชอบ

ประกอบกับแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ให้ผลมีใช้บังคับต่อเนื่องกันในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลให้อยู่ภายในฉบับเดียวกัน อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

๒.๕ เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ

๒.๖ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก อบท. เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลำดับที่	ด้าน	สภาพปัญหา/ความต้องการ	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข
๑	ด้านเศรษฐกิจ	๑) เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก (ถนนเป็นหลุม เป็นบ่อ มีฝุ่นละออง)	- ต้องการให้เส้นทางที่ใช้ในการคมนาคมมีความสะดวกสบายและปลอดภัย
		๒) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการอุปโภค บริโภค - น้ำประปาไม่มีความสะอาด เนื่องจากไม่ผ่านเครื่องกรองน้ำที่ได้มาตรฐาน - ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร	- ต้องการให้ขยายเขตประปาให้เพียงพอ - ต้องการเครื่องกรองน้ำที่ได้มาตรฐาน - มีระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - ต้องการสร้างฝายกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง

ลำดับ ที่	ด้าน	สภาพปัญหา/ความต้องการ	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข
๑	ด้านเศรษฐกิจ	๓)รายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากสินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ และค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น	- ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพหลักสูตรระยะสั้น และจัดหาตลาดรองรับสินค้า - ต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตร โดยลดการใช้สารเคมี เพื่อลดต้นทุนและความปลอดภัย
		๔)ไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณสองข้างถนนให้ทั่วถึงในบริเวณหมู่บ้าน
๒	ด้านสังคม	๑)ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนติดยาเสพติดจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การลักขโมย การละทิ้งการศึกษา	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ปราบปรามผู้ค้าและผู้เสพยาเสพติดอย่างจริงจัง เข้มงวด ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
		๒)ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน	- ต้องการสถานที่สำหรับออกกำลังกายในชุมชนเพิ่มขึ้น
		๓)ความแตกแยกในสังคม การไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน	- สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในชุมชน
๓	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑)ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ รวมทั้งการบุกรุกที่สาธารณะ	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้นำพื้นที่เข้าไปตรวจสอบดูแลพื้นที่อย่างเข้มงวด - ต้องการให้เจ้าหน้าที่รัฐให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
		๒)ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่เป็นไปตามมาตรฐาน	- ต้องการให้มีถังขยะและสถานที่สำหรับทิ้งขยะในชุมชนและมีระบบการกำจัดขยะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ
		๓)มลพิษทางอากาศและน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม	- ต้องการให้มีการควบคุมให้โรงงานอุตสาหกรรมมีระบบการกำจัดมลพิษทางอากาศและระบบบำบัดน้ำเสียให้เป็นมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด

ลำดับ ที่	ด้าน	สภาพปัญหา/ความต้องการ	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข
๔	ด้านความมั่นคง	๑)ไม่มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาวุธ และสถานที่ เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาความ สงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน	- ต้องการให้ภาครัฐจัดหา งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาวุธ สนับสนุนการปฏิบัติงานของ ชรบ. หมู่บ้าน
		๒)ปัญหาการลักขโมย	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและ ผู้เกี่ยวข้องตรวจตราพื้นที่ให้ทั่วถึง
๕	ด้านบริหารจัดการ	- ผู้นำขาดการฝึกฝนและการอบรม การบริหารจัดการพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	- ต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหาร จัดการพื้นที่ ให้กับคณะผู้นำ หมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ที่เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษาค้นคว้าก่อนวัยเรียน 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 ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่น 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

สาธารณสุขสถานอื่น

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๙) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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. หน้าฝนน้ำท่วมพื้นที่ทำการเกษตร และหน้าแล้งน้ำไม่เพียงพอ
๒. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญการดูแล ประกันราคาผลผลิตของเกษตรกร ส่งผลให้ราคาตกต่ำ
๓. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพตำบลบ้านขามด้วยเทคนิค SWOT Analysis แล้วทำให้เราทราบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีระบบการบริหารและจัดการที่ดี มีความเข้มแข็งและยังได้รับความร่วมมือร่วมใจ ในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆจากราษฎรในตำบล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพ ในการทำงานชุมชน มีการรวมกลุ่มเพื่อทำอาชีพเสริมสร้างรายได้หลังจากการทำนา

ด้านจุดอ่อนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยกลุ่มอาชีพ ไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านการตลาดที่ดีและเกษตรกรมีปัญหาหนี้สิน

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 : กิจการพาณิชย์ในพื้นที่ อบต. มีเป็นส่วนน้อยจึงไม่มีผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในด้านนี้	- + +
๓. ด้านสังคม	- ประชาชนวัยทำงานยังมีการอพยพเพื่อเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ทำให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ตามมา - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน -การจัดตั้งโรงเรียนผู้สูงอายุ	- - - +

	-การรวมกลุ่มด้านศิลปวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มรวิวางคองก้า คณะกลองยาว -มีทีมฟุตบอลระดับตำบลคือ ทีมพรานพะเนียง	+
๔. ด้านนโยบาย ของรัฐบาล กฎหมาย	- รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งแก้ไข กฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับ ต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+
๕. ด้านเทคโนโลยี	- เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ หน่วยงานราชการมีขนาดใหญ่ ทำให้การประสานงานเพื่อใช้เทคโนโลยี ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมีความล่าช้า - บุคลากรมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงาน	- +

๖. ภารกิจหลัก 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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการแต่ละกองขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>สำนักงานปลัด อบต.</u></p> <p>งานธุรการ งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานวิชาการและแผนงาน</p> <p><u>กองคลัง</u></p> <p>งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><u>กองช่าง</u></p> <p>งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขภิบาล งานออกแบบและก่อสร้าง งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานผังเมือง</p> <p><u>กองสาธารณสุขฯ</u></p> <p>งานธุรการ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<p><u>สำนักงานปลัด อบต.</u></p> <p>งานบริหารงานทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานวิชาการและแผนงาน</p> <p><u>กองคลัง</u></p> <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p><u>กองช่าง</u></p> <p>งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง งานสาธารณสุขภิบาล งานผังเมือง</p> <p><u>กองสาธารณสุขฯ</u></p> <p>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานควบคุมโรค งานรักษาความสะอาด</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>กองการศึกษา</u> งานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม งานกีฬาและันทนาการ งานกิจการโรงเรียน</p> <p><u>กองสวัสดิการสังคม</u> งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p><u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> งานธุรการ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	<p><u>กองการศึกษา</u> งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม</p> <p><u>กองสวัสดิการสังคม</u> งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p><u>กองส่งเสริมการเกษตร</u> งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์</p>	

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 บริหารองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมี ๕ ด้านดังนี้

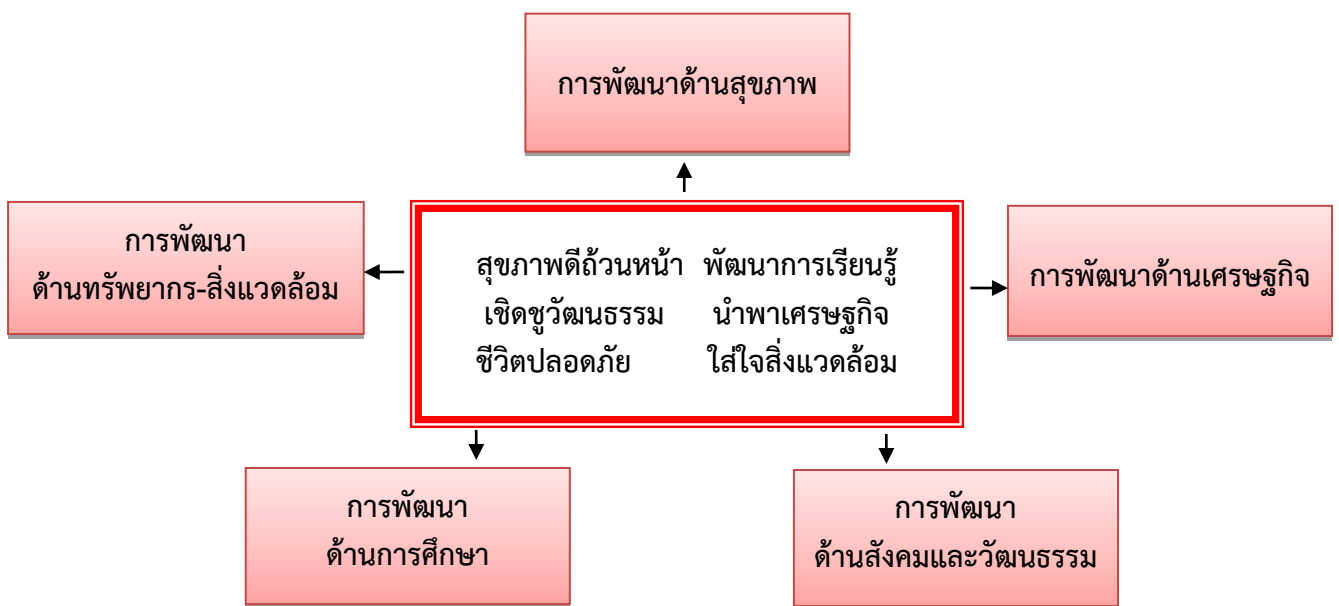
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และ วัฒนธรรม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสุขภาพ	๑. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภค ๓. ฟื้นฟูผู้ป่วยเรื้อรังและผู้พิการ ๔. การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ๕. ส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ๓. อนุรักษ์และบูรณะพัฒนาแหล่งน้ำลำธาร ๔. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา	๑. จัดและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ๒. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และ วัฒนธรรม	๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง และความปลอดภัยในชุมชน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ</p> <p>๒. สนับสนุนกลุ่มสนใจ และ กลุ่มอาชีพ</p> <p>๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ</p> <p>๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม</p> <p>๕. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ 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 ระบบสาธารณสุขปึกเถก สาธารณูปการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 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. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาสินค้าทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ๒.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภูมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

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

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรปฏิบัติงาน 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 ปง/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๐. มารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองคลัง

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

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น (ว่าง))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. วิศวกรโยธา ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ปง/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 พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัด กิจ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา (ต้น))	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ครู ศศ.๑	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทักษะ/คุณวุฒิ)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการศึกษา การจัดทำให้มี และสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น งานส่วนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น ๓ งาน คือ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

กองส่งเสริมการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการ ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริม การผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและ รายได้ให้แก่เกษตรกร แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ได้แก่ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริม ปศุสัตว์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

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

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๑ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๓๙	๗,๘๑๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓๓	๕๘,๕๑๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๖๖	๒๐,๓๘๐,๙๔๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๘๙	๓๕,๕๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๔๗	๔๓,๓๓๐,๐๐๐
รวม	๒๗๔	๑๖๕,๕๙๕,๙๔๐

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๑๒๘ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๐	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๗	๖๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๑๘๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๙๙	๗,๗๔๒,๕๖๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๑๐	๓๘๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๑๐	๓,๔๓๕,๑๕๑
รวม	๑๒๘	๑๒,๓๗๒,๗๑๑

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๑		๒๕๖๐	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๒๓	๗,๘๑๕,๐๐๐	๗	๖๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๕	๕๘,๕๑๕,๐๐๐	๓	๑๘๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๕๔	๒๐,๓๘๐,๙๔๐	๙๙	๗,๗๔๒,๕๖๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๖๙	๓๕,๕๕๕,๐๐๐	๑๐	๓๘๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๕๒	๔๓,๓๓๐,๐๐๐	๑๐	๓,๔๓๕,๑๕๑
	๒๒๓	๑๖๕,๕๙๕,๙๔๐	๑๒๘	๑๒,๓๗๒,๗๑๑

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๑๒๘ \times ๑๐๐}{๒๒๓} \\
 &= \underline{\underline{๕๗.๔๐}}
 \end{aligned}$$

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

สำนักงานปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะข้อราชการทั่วไป	๓๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๒	
๒. ดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปหรืองานเลขานุการ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๓. งานบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน	๔๐	๑,๓๘๐	๐.๐๒๙	
๔. งานนโยบายและแผน	๑๕	๑,๓๘๐	๐.๐๑๑	
๕. แก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๔๕	๑,๓๘๐	๐.๐๓๓	
๖. งานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ	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 และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานกองคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ	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. 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	๐.๐๑๑	

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. งานอื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย	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 ๒๕๔๕

๘.๓ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักงานปลัด								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยนิติกร	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก								
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๑	๑	๑	-	+๑		ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดใหม่
<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๕	๖๐	๖๐	๖๐	-	+๖	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ประกอบด้วย เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง) เงินประจำตำแหน่ง (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน (เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มคุณวุฒิ เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ) ดังนี้

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะที่ใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น(กลาง)	๑	๑	๕๙๗,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	(๓๕,๗๖๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
สำนักงานปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	(๒๓,๓๗๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๙๒,๒๔๐	(๑๔,๒๓๐)
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๘,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	(๑๑,๕๗๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๕๐	(๙,๗๓๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																		
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	(๑๙,๙๗๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๔๕,๓๒๐	(๑๘,๐๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๔,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	(๑๒,๐๑๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๖,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๒๐๐	๑๔๗,๖๖๐	๑๕๓,๒๖๐	(๑๑,๓๙๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๗	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง																	
๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๔๐๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๕,๙๖๐	๒๔๕,๓๒๐	(๑๘,๐๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๕,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๒๒๐	(๑๑,๓๒๐)
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๓๓	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๘,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																	
๓๕	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๕๑๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๖,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๘,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	(๑๔,๐๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๘	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	(๙,๗๓๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๙	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๔๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๔๗,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)
๔๖	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๔๔๐	๔๖,๖๘๐	๕๓,๑๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๓๔,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๔๔๐	๔๖,๖๘๐	๕๓,๑๖๐	เงินอุดหนุน+สมทบ
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๘๐	๕,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๕๒	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม																	
๕๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น(ต้น)	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	(๒๔,๐๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	(๑๓,๔๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)		๒๕ ๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๖๑	๖๒	๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองส่งเสริมการเกษตร																		
๕๖	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร)	อำนวยการท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๙,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๘๔๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๘๔๐	(๑๑,๖๐๐)	
(๔)	รวม		๕๗	๕๔	๑๑,๔๐๓,๗๘๐	๕๗	๕๗	๕๗	+ ๓	-	-	๓๘๑,๓๐๐	๓๙๑,๖๒๐	๔๐๒,๓๐๐	๑๑,๗๘๕,๐๘๐	๑๒,๑๗๖,๗๐๐	๑๒,๕๗๙,๐๐๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๕๑,๙๗๗,๘๕๑ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๕๔,๕๗๖,๗๔๔ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐

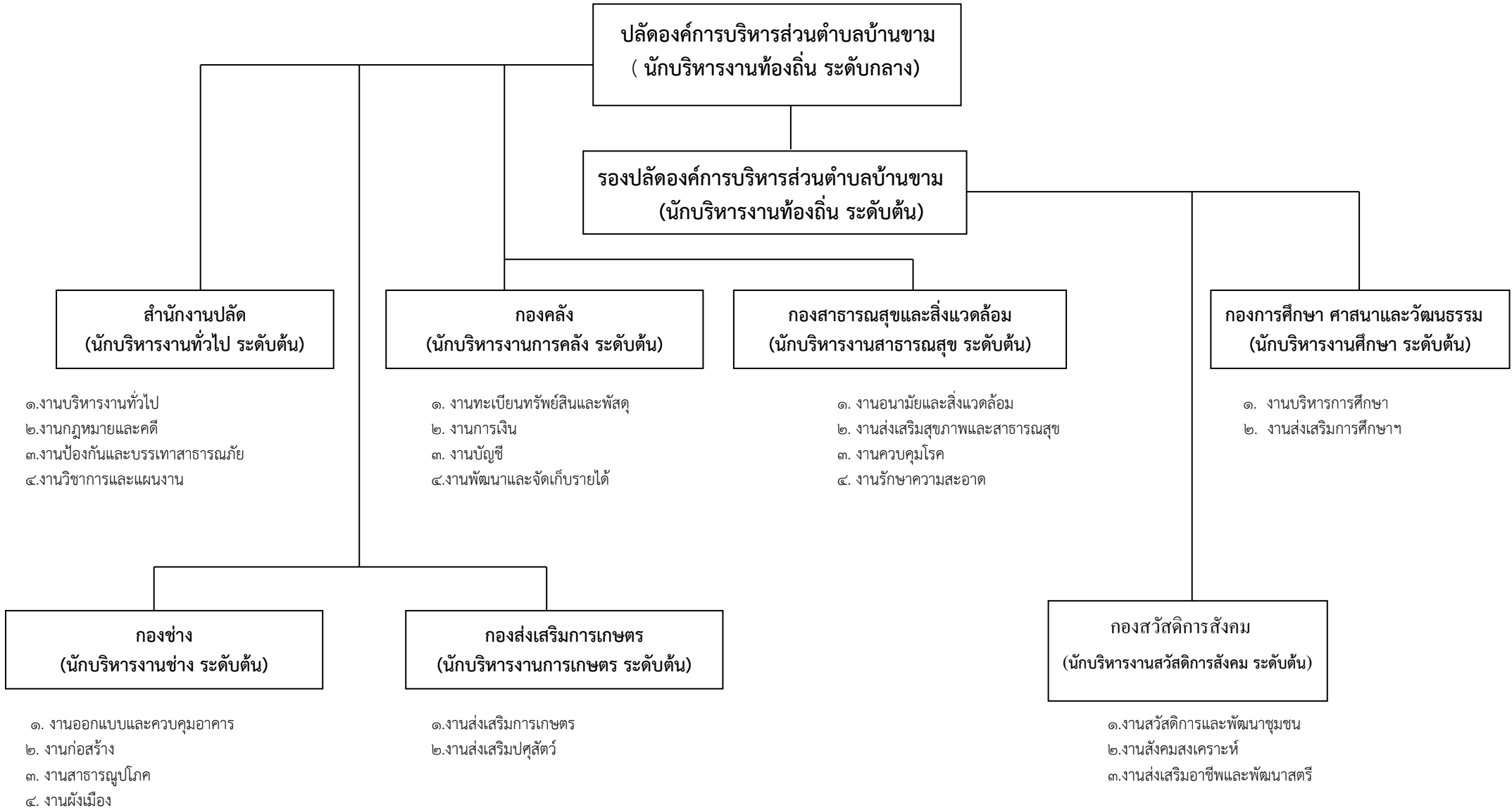
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน ๕๗,๓๐๕,๕๘๑ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๖๐,๑๗๐,๘๖๐ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

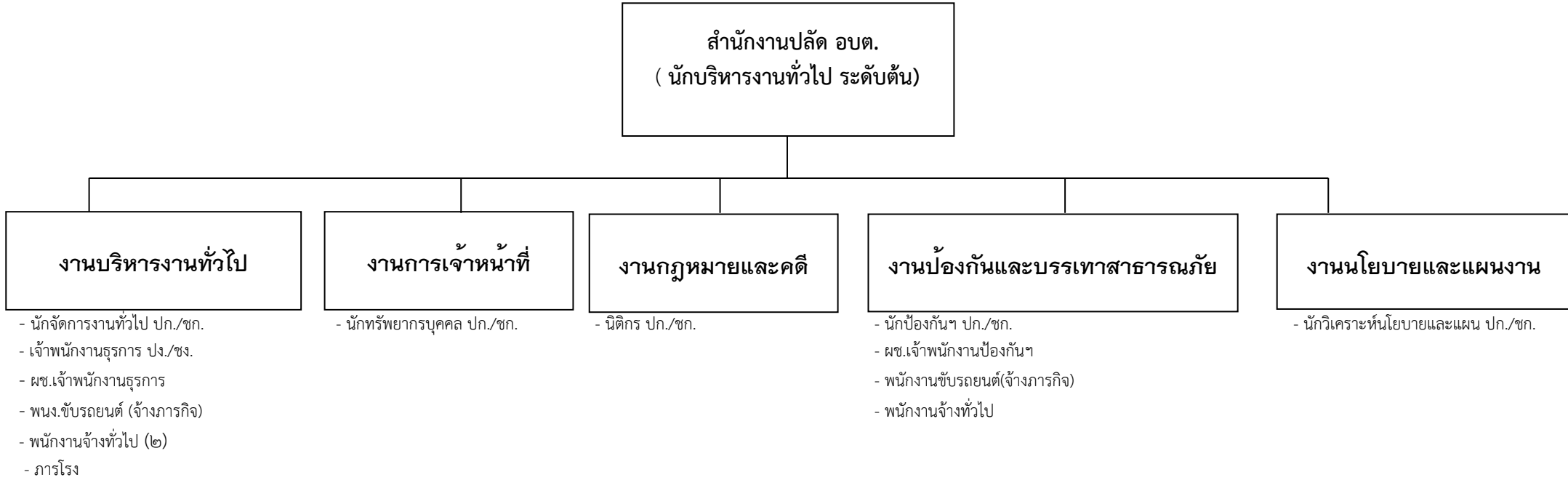
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

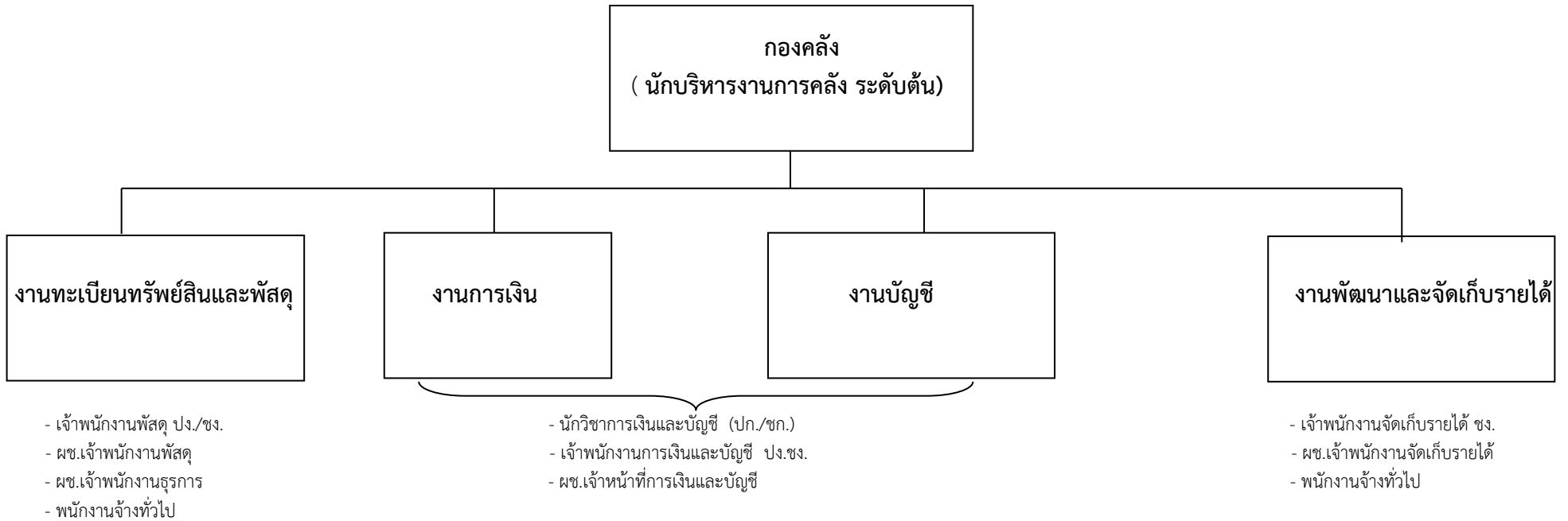


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



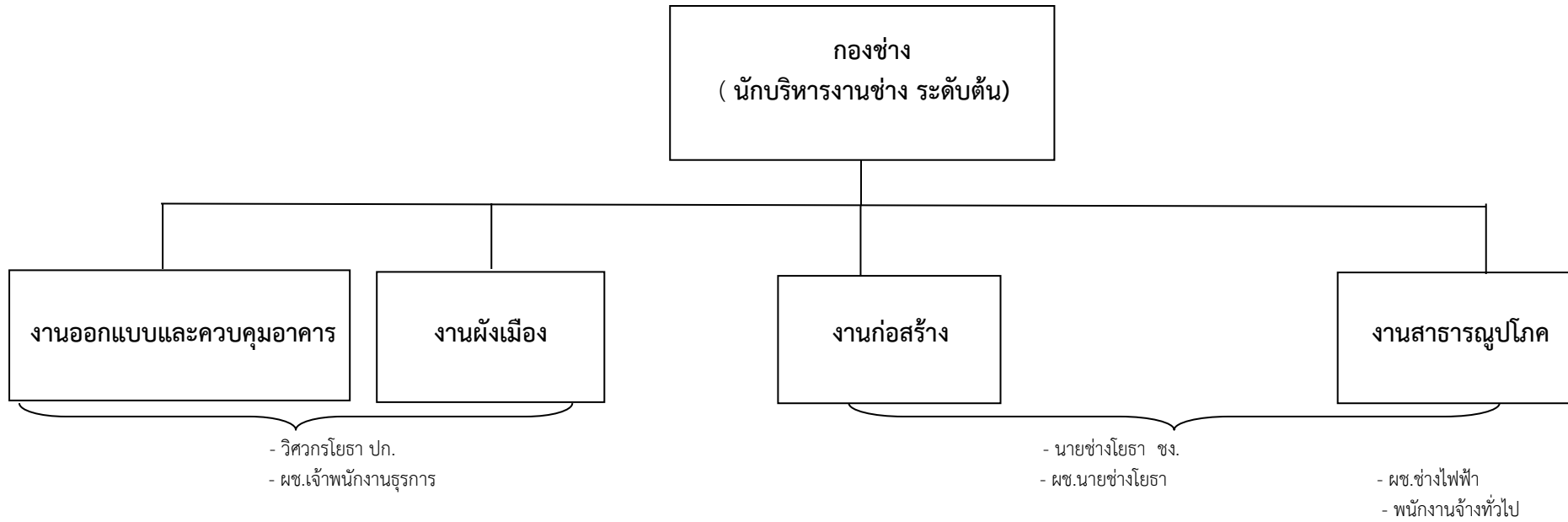
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	๔	-	-	-	๑	-	๔	๓

โครงสร้างของกองคลัง



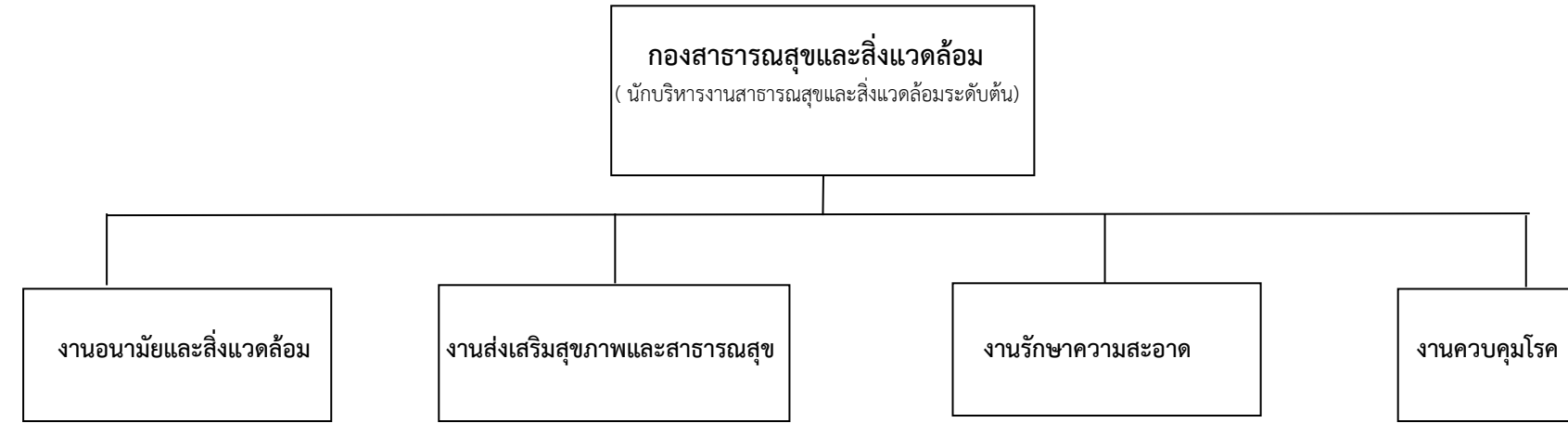
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๔	๑

โครงสร้างของกองช่าง



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

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

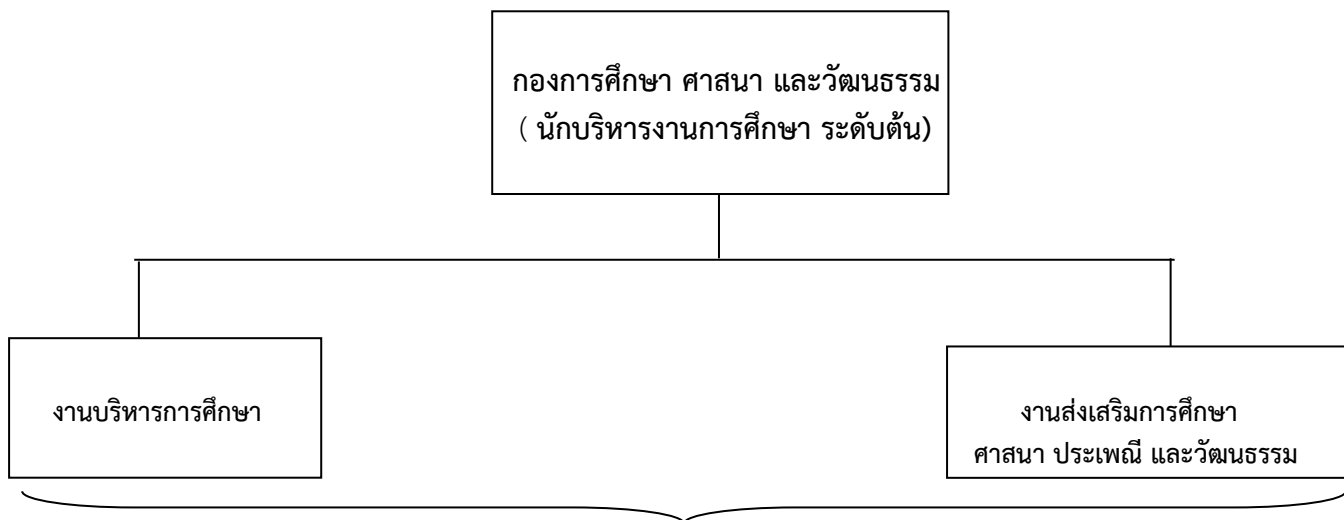


- เจ้าพนักงานธุรการ ปง.
- ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานขับรถยนต์ (จ้างภารกิจ)
- พนักงานจ้างทั่วไป ๓ คน

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

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.

- เจ้าพนักงานธุรการ ปจ./ชง.
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานจ้างทั่วไป

- ครู ศศ.๑ (๓ คน)
- ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก ๒ คน (จ้างภารกิจ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายบรรจบ ไชยคาน	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๔๒๙,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๙๗,๑๒๐
๒	นางสาวอัญชรินทร์ คำโคกสี	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๓	นายยุทธศิลป์ สุปัญญา	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๐,๑๒๐
๔	นางสาวสายสมร ทิศธร	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวพิสมัย กัณหา	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๖	นายปิยะ สมันต์ศรี	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๗	นายลือชัย คำแก้ว	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๘	นายศตวรรษ แสนเมือง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๙	จ.อ.อุทัยพงษ์ ปุ่่งคำน้อย	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๔๔๐	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๑๐	นางอรพรรณ สมันต์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๐,๗๖๐	-	-	๑๗๐,๗๖๐
๑๑	นายสุเมธ ละลี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๔๙,๔๐๐	-	-	๑๔๙,๔๐๐
๑๒	นายทวีเดช พลบูรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๓๘,๘๔๐	-	-	๑๓๘,๘๔๐
๑๓	นายพงษ์ศักดิ์ ศรียงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	(คุณวุฒิ)	-	ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	(คุณวุฒิ)	๑๑๖,๗๖๐	-	-	๑๑๖,๗๖๐
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	-
๑๕	นายยุทธพิชัย อามาตย์มนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	นายศิริศักดิ์ ศรีกุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	นายอุคม อินทศิลา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	นักการ	(ทั่วไป)	-	นักการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๘	-	-	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๑๙	นางสาวอรุณรัตน์ แหวนหล่อ	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๗๗,๔๔๐	-	-	๒๗๗,๔๔๐
๒๐	-	-	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๑	นางสาวอารุณี อ่อนตา	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๒๒	นางสาววาริรัตน์ สร้อยกุดเรือ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๒๓	นางสาววิภารัตน์ ทิพย์เนตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๔๔,๑๒๐	-	-	๑๔๔,๑๒๐
๒๔	นางสาวขมัยพร เกตุดา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๓๖,๖๘๐	-	-	๑๓๖,๖๘๐
๒๕	นางสาววันวิษา บุตรโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นางพรทิศา พันธุ์กำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นางสุกัญญา ตริวิเศษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๒๘	นางสาวรณกฤตา ไหวพริบ	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๖๖,๔๕๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๘,๔๕๐
๒๙	นายเชิด ประทุมชาติ	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๖๖,๕๖๐	-	-	๒๖๖,๕๖๐
๓๐	นายจักรกฤษณ์ ไม้แข็ง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๓๑	นางวันเพ็ญ ศรีเคน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๕,๘๔๐	-	-	๑๓๕,๘๔๐
๓๒	นายณัฐกรินทร์ แก้ววังชัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๓	นายเอกสิทธิ์ กัปโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(ทักษะ)	๑๓๘,๒๔๐	-	-	๑๓๘,๒๔๐
๓๔	นายอภิรมย์ หลีกคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๓๕	นายปรัชญา ศรีสันต์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๓๖	นางสาวพัชรินทร์ บุญน้อม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๓๗	นางสาววิภาวรรณ หอมอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๖๘,๗๒๐	-	-	๑๖๘,๗๒๐
๓๘	นายไกรรุ่งรัตน์ กัปโก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๒๖,๗๖๐	-	-	๑๒๖,๗๖๐
๓๙	นายเสถียร ภักดีสมัย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๐	นายทองใบ โสนางาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๑	นายแดง คำเอน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๒	นายศุภวิทย์ พงศ์ไธสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๔๓	นางจารุณี โยเหลา	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๐๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๗,๖๔๐
๔๔	นายประเวช รัตนวงศ์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๔๕	นางนันทิกร โกมทองค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘๕,๒๘๐	-	-	๑๘๕,๒๘๐
๔๖	นางนวลละออง นอสูงเนิน	ปริญญาตรี	๓๙-๒-๐๐๙๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๓๙-๒-๐๐๙๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	-	-	-	-
๔๗	นางชลดา ประโคกานัง	ปริญญาตรี	๓๙-๒-๐๒๘๓	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๓๙-๒-๐๒๘๓	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	-	-	-	-
๔๘	นางลำดวน ขุริมนต์	ปริญญาตรี	๓๙-๒-๐๒๘๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	๓๙-๒-๐๒๘๔	ครู คศ.๑	(คศ.๑)	-	-	-	-
๔๙	นางแสนสุดา ชัยชนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๕๐	น.ส.ดวงจิตร์ กามลคร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๕๑	นางอรพรรณ พลั้วพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๕๒	นางสาวปวีณา จำปาหอม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๕๓	นายวันชัย ธรรมสุจริต	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๕๔	พ.จ.อ.ชัยเชษฐ สาตราสาร	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๘๙,๐๘๐	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๕๕	นางบุศรากร หม่อมปัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๖๑,๔๐๐	-	-	๑๖๑,๔๐๐
๕๖	นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๗๐-๓-๑๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๕๗	นางมนิรัตน์ อรรถอาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๙,๒๐๐	-	-	๑๓๙,๒๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและพนักงานจ้างฯ โดยให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาของตนโดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างส่วนตำบล

โดยที่พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม รวมทั้งให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้างมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องประกาศคุณธรรมของพนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้างเพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ต่อตนเอง

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. ต่อหน่วยงาน

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึ่งประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึ่งดูแลรักษาและดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึ่งมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึ่งเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๔. ต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึ่งให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป