



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) 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, หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓, หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้จัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง) และแจ้งแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) 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	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘๑

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 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด 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 วิเคราะห์การวางแผนการใช้งำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

แผนอัตรากำลังของข้าราชการ อบต. เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งภายใต้หลักการวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน ภาระค่าใช้จ่ายโดยเสนอให้ ก.อบต. เห็นชอบ

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๕ แผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทาง การพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย โดยมีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัด/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 หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 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 มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ 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 เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนแตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

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

เนื้อที่ ตำบลบ้านขาม มีเนื้อที่ประมาณ ๕๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๔,๙๘๙ ไร่ โดยมีอาณาเขตดังนี้

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

ภูมิประเทศ

- ลักษณะของตำบลบ้านขาม มีรูปร่างกว้างเป็นแนวยาวจากทิศเหนือลงมาทางทิศใต้ มีถนนสายสำคัญ คือ ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๑๔๖ ที่มาจากเขตพื้นที่ตำบลหนองบัว ตัดผ่านทางด้านตะวันตกของตำบลในแนวเหนือและใต้ ไปจนถึงตำบลนามะเฟือง พื้นที่ทางด้านใต้ และด้านตะวันตกโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบสำหรับทางตอนเหนือและตะวันออกเป็นที่ราบสูงและภูเขา

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตก ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน ทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ – ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัดมีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ – ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

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

ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ % มีความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุของดินในระดับปานกลางไปถึงต่ำ

ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค แหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

-ลำน้ำ ลำห้วย ๑๘ สาย คือ

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ๑. ลำพะเนียง | ๑๐. ลำห้วยกุดซังโป |
| ๒. ลำห้วยชัน | ๑๑. ลำห้วยส้มกบ |
| ๓. ลำห้วยนา | ๑๒. ลำห้วยขามเฒ่า |
| ๔. ลำห้วยวังแสง | ๑๓. ลำห้วยวังหมากแก้ว |
| ๕. ลำห้วยวังก้านสูง | ๑๔. ลำห้วยหนองโตก |
| ๖. ลำห้วยฮ่องหลี | 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. กุดปลาตอง | ๑๗. วังก้านหญ้า |
| ๔. หนองกุดผือ | ๑๑. หนองผือน้อย | ๑๘. หนองสิม |
| ๕. หนองสะแบง | ๑๒. กุดชวย | ๑๙. หนองโสกดินแดง |
| ๖. หนองบุงเวียน | ๑๓. หนองไส้ไก่ | |
| ๗. หนองอีเลิง | ๑๔. หนองบักตู้ | |

- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

ลักษณะของไม้และป่าไม้

ได้แก่ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีพื้นที่ป่าไม้บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ

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

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๑๔ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านขาม | หมู่ที่ ๘ บ้านโคกกุง |
| หมู่ที่ ๒ บ้านธาตุหาญเทาว์ | หมู่ที่ ๙ บ้านโนนหวาย |
| หมู่ที่ ๓ บ้านโนนคุณ | หมู่ที่ ๑๐ บ้านศรีมงคล |
| หมู่ที่ ๔ บ้านหิน | หมู่ที่ ๑๑ บ้านซังโป |

หมู่ที่ ๕ บ้านฮ่องโป้
หมู่ที่ ๖ บ้านค้อ
หมู่ที่ ๗ บ้านดอนนาดี

หมู่ที่ ๑๒ บ้านโคกกุ้งใต้
หมู่ที่ ๑๓ บ้านธาตุใหม่พัฒนา
หมู่ที่ ๑๔ บ้านขามใหม่

การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามเป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๑๔ หมู่บ้านๆละ ๑ คน ดังนี้

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการ จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๙,๗๔๙ คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง ณ มีนาคม ๒๕๖๕)

แยกเป็น

ชาย ๔,๘๐๕ คน

หญิง ๔,๘๖๓ คน

มีจำนวนครัวเรือน ๒,๘๗๙ ครัวเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ข้อมูล	หญิง	ชาย
จำนวนประชากรเยาวชน (ช่วงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี)	๙๕๐	๑,๐๕๒
จำนวนประชากร	๓,๑๑๖	๓,๑๗๕
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๗๔๙	๖๑๔
รวม	๔,๘๐๕	๔,๘๖๓
รวมทั้งสิ้น	๙,๖๖๘	

(ข้อมูลจากสถิติจำนวนประชากร ณ มีนาคม ๒๕๖๕)

๔. สภาพทางสังคม

การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านขาม
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านฮ่องโป้

- โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง ๑ สาขา

๑. โรงเรียนบ้านโคกกุ้ง
๒. โรงเรียนบ้านหินคูณ
๓. โรงเรียนบ้านดอนนาดี
๔. โรงเรียนบ้านช่องโป้

๔.๑. โรงเรียนบ้านช่องโป้ สาขาบ้านค้อ

-โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนบ้านขามพิทยาคม

สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการสาธารณสุข ดังนี้

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

อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น ถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้

การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

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

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

การคมนาคม

๑. ถนนลาดยางของกรมทางหลวงชนบท ระยะทาง ๓ ก.ม. เชื่อมระหว่างบ้านช่องโป้กับบ้านโนนหวาย

๒. ถนนลาดยางทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๑๔๖ สายอำเภอเมืองหนองบัวลำภูเชื่อมอำเภอโนนสัง

๓. ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างบ้านโคกกุงกับบ้านเสาเล้า

๔. ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างบ้านซ้องโป้กับบ้านพร้าว

๕. ถนนลูกรังโดยลงหินคลุกอัดแน่นที่สำคัญ ๓ สาย คือ ๑. สายบ้านซ้องโป้เชื่อมบ้านนาอ่าง ๒.สายบ้านดอนนาดีวัดป่าภูกระแตเชื่อมตำบลนามะเฟือง ๓.สายบ้านธาตุใหม่พัฒนาเชื่อมสนามกีฬาากลางจังหวัดหนองบัวลำภู

การไฟฟ้า

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

การประปา

ระบบการประปาหมู่บ้านแบบหอสูงขนาดกลาง

ระบบประปาหมู่บ้านแบบหอสูงขนาดใหญ่

ระบบประปาผิวดิน

การโทรศัพท์

การโทรศัพท์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีใช้อย่างทั่วถึงทุกระบบ

ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

๑. ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน ๑ แห่ง

๒. สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ จำนวน ๒๐ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง อ้อย

การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามไม่มีการประมง)

การปศุสัตว์

การปศุสัตว์เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๒๐	แห่ง
โรงภาพยนตร์	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง
ร้านเกม	๒	แห่ง

การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ วัดหลวงปู่หลอดปโมทิตะเจติย์ วัดพระธาตุหาญเทาว์ และมีการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีบุญเดือนสามวัดพระธาตุหาญเทาว์ ประเพณีบุญบั้งไฟตำบลบ้านขาม

อุตสาหกรรม

- โรงสีข้าวขนาดเล็ก	จำนวน	๑๔	แห่ง
- โรงงานทำไส้กรอก	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงผลิตน้ำดื่ม	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงทำขนมจีน	จำนวน	๒	แห่ง
- โรงงานทำลูกชิ้น เส้น ถั่วงอก	จำนวน	๑	แห่ง

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- ศูนย์ธุรกิจชุมชน	๑	แห่ง
- ปั้มน้ำมัน	๑๕	แห่ง
- โรงทำอิฐบล็อกและจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	๓	แห่ง
- ร้านค้าขายของชำ	๕๑	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	๑๒	แห่ง
- ตลาดชุมชน	๑	แห่ง
- ฟาร์มเลี้ยงไก่	๗	แห่ง
- อุ้ช่อมรด	๑๕	แห่ง
- ลานรับซื้อข้าว	๒	แห่ง
- ร้านล้าง-อัดฉีด	๒	แห่ง

กลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพหมუნเวียน	๑๗	กลุ่ม
-----------------------	----	-------

ที่	ชื่อกลุ่ม/กิจกรรม/โครงการที่ทำ	หมู่ที่	กิจกรรม
๑	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำน้าบ้านขาม	๑	กองทุนปุ๋ย
๒	กลุ่มผู้เลี้ยงสุกรบ้านธาตุหาญเทาว์	๒	เลี้ยงสุกร
๓	กลุ่มผู้เลี้ยงสุกรบ้านโนนคุณ	๓	เลี้ยงสุกร
๔	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำน้าบ้านหิน	๔	กองทุนปุ๋ย
๕	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านซ้องโป้	๕	เงินทุนหมუნเวียน
๖	กลุ่มเลี้ยงจิ้งหรีดบ้านค้อ	๖	เลี้ยงจิ้งหรีด
๗	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำน้าบ้านค้อ	๖	เงินทุนหมუნเวียน
๘	กลุ่มขนมทองม้วนบ้านดอนนาดี	๗	ขนมทองม้วน
๙	กลุ่มเกษตรกรทฤษฎีใหม่บ้านดอนนาดี	๗	ผลิตปุ๋ยหมัก เงินทุนหมუნเวียน
๑๐	กลุ่มเกษตรกรบ้านโคกงุง	๘	เงินทุนหมუნเวียน
๑๑	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านโนนหวาย	๙	เงินทุนหมუნเวียน
๑๒	กลุ่มเลี้ยงปลาในบ่อบ้านศรีมงคล	๑๐	เลี้ยงปลา

ที่	ชื่อกลุ่ม/กิจกรรม/โครงการที่ทำ	หมู่ที่	กิจกรรม
๑๓	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านฮ่องโป้	๑๑	เงินทุนหมุนเวียน
๑๔	กลุ่มเกษตรกรผู้ทำนาบ้านโคกกุ้งใต้	๑๒	กองทุนปุ๋ย
๑๕	กลุ่มผู้ปลูกเห็ดฟางบ้านธาตุใหม่พัฒนา	๑๓	ปลูกเห็ดฟาง
๑๖	กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตบ้านธาตุใหม่พัฒนา	๑๓	กลุ่มออมทรัพย์
๑๗	กลุ่มเกษตรกรบ้านขามใหม่	๑๔	กองทุนปุ๋ย

แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน (ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร)

สถิติจำนวนประชากรตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู			
พื้นที่	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ ขาม	๓๒๐	๓๐๔	๖๒๔
หมู่ที่ ๒ ธาตุหาญเทาว์	๓๖๙	๓๖๙	๗๓๘
หมู่ที่ ๓ โนนคูณ	๒๔๑	๒๑๑	๔๕๒
หมู่ที่ ๔ หิน	๓๑๕	๓๕๓	๖๖๘
หมู่ที่ ๕ ฮ่องโป้	๔๓๐	๓๙๕	๘๒๕
หมู่ที่ ๖ ค้อ	๒๑๘	๒๐๕	๔๒๓
หมู่ที่ ๗ ดอนนาดี	๔๑๙	๔๓๘	๘๕๗
หมู่ที่ ๘ โคนกุง	๔๘๕	๔๔๕	๙๓๐
หมู่ที่ ๙ โนนหวาย	๒๐๘	๒๐๙	๔๑๗
หมู่ที่ ๑๐ ศรีมงคล	๓๔๐	๓๗๐	๗๑๐
หมู่ที่ ๑๑ ฮ่องโป้	๓๔๔	๓๖๕	๗๐๙
หมู่ที่ ๑๒ โคนกุงใต้	๓๕๔	๓๖๒	๗๑๖
หมู่ที่ ๑๓ ธาตุใหม่พัฒนา	๔๒๖	๔๖๑	๘๘๗
หมู่ที่ ๑๔ ขามใหม่	๓๓๗	๓๗๖	๗๑๓
ยอดรวมทั้งหมด	๔,๘๐๖	๔,๘๖๓	๙,๖๖๙

***ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕

ข้อมูลทางการเกษตร

หมู่ที่	รวมข้าว			หอมมะลิ			ข้าวเหนียว			มันสัมปะหลัง		
	ครัวเรือน	แปลง	เนื้อที่ (ไร่)	ครัวเรือน	แปลง	เนื้อที่ (ไร่)	ครัวเรือน	แปลง	เนื้อที่ (ไร่)	ครัวเรือน	แปลง	เนื้อที่ (ไร่)
	๑,๖๐๓	๒๖๕๕	๒๐๔๓๒.๐๖	๕๕๑	๖๐๗	๔,๒๔๔	๐	๒,๐๒๓	๑๖,๐๒๐.๘๗	๓๖	๑๔๒	๑๔๒
๑	๘๐	๑๒๘	๘๓๗.๗๕	๓๗	๓๙	๒๑๒.๐๐	๗๐	๘๙	๖๒๕.๗๕	๒	๘	๘
๒	๑๐๗	๑๘๓	๑,๒๐๑	๓๘	๔๕	๒๓๔.๐๐	๑๐๔	๑๓๘	๙๖๗.๐๐	๒	๕	๕
๓	๕๕	๘๗	๕๓๘.๒๕	๑๖	๒๐	๑๐๓	๑๐๔	๑๓๘	๙๖๗.๐๐	๐	๐	๐
๔	๑๒๘	๒๒๒	๑๕๘๘.๐๘	๔๙	๕๕	๓๑๑.๐๐	๑๒๕	๑๖๗	๑,๒๗๗	๐	๐	๐
๕	๑๐๗	๑๖๔	๑,๖๖๙.๐๕	๒๒	๒๕	๓๐๒.๗๗	๑๐๔	๑๓๘	๑,๓๖๑.๒๙	๖	๒๕	๒๕
๖	๗๔	๑๑๔	๑,๐๓๒.๕๗	๑๔	๑๗	๘๒.๗๕	๗๓	๙๗	๙๔๙.๘๒	๐	๓	๓
๗	๑๙๐	๒๙๔	๒,๓๕๑.๑๔	๖๖	๖๙	๔๘๘.๐๐	๑๘๐	๒๒๕	๑๘๖๓.๑๔	๑	๓	๓
๘	๑๙๒	๓๑๒	๒,๔๙๙.๒๕	๗๒	๗๖	๕๗๔.๐๐	๑๘๕	๒๓๓	๑,๙๐๓.๒๕	๒	๓	๓
๙	๗๐	๑๐๔	๖๔๐.๗๙	๑๘	๒๐	๙๕.๐๐	๖๙	๘๓	๕๔๑.๗๙	๔	๑๑	๑๑
๑๐	๑๐๒	๑๗๗	๑,๓๔๙.๔๒	๒๗	๒๘	๑๘๕.๕๐	๑๐๑	๑๔๙	๑,๑๖๓.๙๒	๐	๐	๐
๑๑	๑๒๒	๒๐๒	๑,๖๔๓.๑๑	๓๔	๓๙	๒๖๕.๘๑	๑๒๐	๑๖๓	๑,๓๗๗.๓๐	๑๘	๗๔	๗๔
๑๒	๑๘๑	๒๘๗	๒,๕๕๖.๙๕	๘๑	๘๘	๘๘๕.๐๐	๑๕๕	๑๘๐	๑,๕๒๘.๘๓	๑	๑๐	๑๐
๑๓	๑๑๔	๑๗๔	๑,๐๗๔.๗๕	๓๖	๓๙	๑๗๕.๐๐	๑๐๕	๑๓๔	๘๖๖.๗๕	๐	๐	๐
๑๔	๑๓๐	๒๐๗	๑,๔๕๙.๙๗	๔๑	๔๗	๓๓๐.๒๕	๑๑๙	๑๖๐	๑,๑๒๙.๗๒	๐	๐	๐

ข้อมูลเกษตรกร	ครัวเรือน	แปลง	เนื้อที่ (ไร่)
ปลูกอ้อย	๓๐	๓๘	๔๐๙.๗๕
ปลูกปาล์ม	๑๙	๒๕	๑๒๔.๐๐

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร แหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- ลำน้ำ ลำห้วย ๑๘ สาย คือ

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

- บึงและหนองน้ำอื่น ๆ ๑๙ แห่ง

- | | | |
|--------------|---------------|-----------------|
| ๑. หนองเบ็ญ | ๘. กุดจับ | ๑๕. หนองหูลิง |
| ๒. บึงไฮ | ๙. ฮ่องสา | ๑๖. หนองโฆงหลง |
| ๓. หนองระนาม | ๑๐. กุดปลาตอง | ๑๗. วังก้านหญ้า |

๔. หนองกุดผี	๑๑. หนองผือน้อย	๑๘. หนองสิม
๕. หนองสะแบง	๑๒. กุดขวย	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

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐

- วัด/สำนักสงฆ์	๑๗	แห่ง
- อาศรมปูชนียสถาน	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 ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการเลี้ยงไหมและการทอผ้าไหม วิธีการทอเสื่อจากต้นกก และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาอีสาน

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นกก ผ้าที่ทอจากผ้าฝ้ายและผ้าไหม เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ 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

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามส่วนมากเป็นพื้นสภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย มีความอุดมสมบูรณ์ของแร่ธาตุในดินระดับปานกลางไปถึงต่ำ มีลำห้วย มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญหลายแห่งเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม มีพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการตามลำดับ และมีพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ และน้ำฝนน้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้จัดซื้อรถเก็บขยะมูลฝอย เพื่อบริการจัดเก็บขยะให้ประชาชนทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน

สรุปสภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ดังนี้

ลำดับที่	ด้าน	สภาพปัญหา/ความต้องการ	ความต้องการ/แนวทางแก้ไข
๑	ด้านเศรษฐกิจ	๑)เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก (ถนนเป็นหลุม เป็นบ่อ มีฝุ่นละออง)	- ต้องการให้เส้นทางที่ใช้ในการคมนาคมมีความสะดวกสบายและปลอดภัย
		๒) น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการอุปโภค บริโภค - น้ำประปาไม่มีความสะอาด เนื่องจากไม่ผ่านเครื่องกรองน้ำที่ได้มาตรฐาน - ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร	- ต้องการให้ขยายเขตประปาให้เพียงพอ - ต้องการเครื่องกรองน้ำที่ได้มาตรฐาน - มีระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - ต้องการสร้างฝายกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
		๓)รายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากสินค้าทางการเกษตรราคาตกต่ำ และค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น	- ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพหลักสุตรระยะสั้น และจัดตลาดรองรับสินค้า - ต้องการให้มีการถ่ายทอดความรู้ในการประกอบอาชีพการเกษตร โดยลดการใช้สารเคมี เพื่อลดต้นทุนและความปลอดภัย
		๔)ไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้านไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณสองข้างถนนให้ทั่วถึงในบริเวณหมู่บ้าน

๒	ด้านสังคม	๑)ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนติดยาเสพติดจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น การลักขโมย การละทิ้ง การศึกษา	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ปราบปราม ผู้ค้าและผู้เสพยาเสพติดอย่างจริงจัง เข้มงวด ดำเนินการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
		๒)ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน	- ต้องการสถานที่สำหรับออกกำลังกายในชุมชนเพิ่มขึ้น
		๓)ความแตกแยกในสังคม การไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมส่วนรวมของชุมชน	- สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในชุมชน
๓	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑)ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า และการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ รวมทั้งการบุกรุกที่สาธารณะ	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้นำพื้นที่เข้าไปตรวจสอบดูแลพื้นที่อย่างเข้มงวด - ต้องการให้เจ้าหน้าที่รัฐให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
		๒)ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่เป็นไปตามมาตรฐาน	- ต้องการให้มีถังขยะและสถานที่สำหรับทิ้งขยะในชุมชนและมีระบบการกำจัดขยะที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษ
		๓)มลพิษทางอากาศและน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม	- ต้องการให้มีการควบคุมให้โรงงานอุตสาหกรรมมีระบบการกำจัดมลพิษทางอากาศและระบบบำบัดน้ำเสียให้เป็นมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด
๔	ด้านความมั่นคง	๑)ไม่มีงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาวุธ และสถานที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน	- ต้องการให้ภาครัฐจัดหางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาวุธสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ชรบ.หมู่บ้าน
		๒)ปัญหาการลักขโมย	- ต้องการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจและผู้เกี่ยวข้องตรวจตราพื้นที่ให้ทั่วถึง
๕	ด้านบริหารจัดการ	- ผู้นำขาดการฝึกฝนและการอบรมการบริหารจัดการพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	- ต้องการให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ทักษะการบริหารจัดการพื้นที่ ให้กับคณะผู้นำหมู่บ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การ

บริหารส่วนตำบลบ้านขาม โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษาค้นคว้าก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเศรษฐกิจแบบพอเพียง

โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) 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 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (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) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

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) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และ

สิ่งแวดล้อม

ด้านการศาสนา 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 ที่เกี่ยวข้องกับการเมือง การปกครอง
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 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามมีระบบการบริหารและจัดการที่ดี มีความเข้มแข็งและยังได้รับความร่วมมือร่วมใจ ในการร่วมทำกิจกรรมต่างๆจากราษฎรในตำบล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพ ในการทำงานชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อทำอาชีพเสริมสร้างรายได้หลังจากการทำนา

ด้านจุดอ่อนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัยกลุ่มอาชีพ
ไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านการตลาดที่ดีและเกษตรกรมีปัญหาหนี้สิน

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวยังมีโครงการอีกจำนวนมากที่ต้องดำเนินการพัฒนา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม 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 กลุ่มร่ววงคองก้า คณะกลองยาว -มีทีมฟุตบอลระดับตำบลคือ ทีมพรานพะเนียง	- - - + +
๔. ด้านนโยบายของรัฐบาล กฎหมาย	- รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจและรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งแก้ไข กฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	+
๕. ด้านเทคโนโลยี	- เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในขณะที่หน่วยงานราชการมีขนาดใหญ่ ทำให้การประสานงานเพื่อใช้เทคโนโลยีใหม่ 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

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บน ฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 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 ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านนี้ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนา มุ่งสู่การ เป็นสังคมสีเขียว

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ซึ่งมี ทั้งหมด ๑๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ยุทธศาสตร์จังหวัดหนองบัวลำภู

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“หนองบัวลำภูเป็นเมืองน่าอยู่ เคียงคู่รัฐค้ำชูชาติ 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 เข้มแข็งสามารถจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน (otop)เพิ่มขึ้น
๓. แหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพเพื่อเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว
๔. จังหวัดมีโครงสร้างพื้นฐาน พร้อมรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างสังคมสันติสุขเป้าประสงค์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และความสมดุลของระบบนิเวศ
๒. ควบคุมมลพิษ และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับมาตรฐานเพื่อคุณภาพที่ดีของประชาชน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการแก้ปัญหา

๑.๑. การจัดทำแผนแม่บทชุมชนและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การชุมชนทุกระดับ

๑.๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่กลุ่มอาชีพ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และประชาชนทั่วไป

๑.๓. พัฒนาและส่งเสริมของผลิตภัณฑ์ การบรรจุภัณฑ์และการตลาดแก่สินค้าที่ผลิตในชุมชน

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

- ๒.๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒.๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๓. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชนและมลพิษต่าง ๆ
- ๒.๔. พัฒนาและดูแลรักษาที่สาธารณะ เพื่อเป็นศูนย์สุขภาพหรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน
- ๒.๕. พัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ชุมชน ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวหรือสอดคล้องกับ วิถีของ

คนในชุมชน

- ๒.๖. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขต อปท.
- 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

ผู้ด้อยโอกาส

- ๓.๙. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๑๐. ส่งเสริมการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย
- ๓.๑๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓.๑๒. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพสุขภาพที่เกิดจากโรคไม่ติดต่อ
- ๓.๑๓. สนับสนุนศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนท้องถิ่น
- ๓.๑๔. ส่งเสริมสนับสนุนการนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๓.๑๕. การประยุกต์ ใช้อินนุญาโตตุลาการเพื่อการพิจารณาข้อพิพาททางการปกครอง
- ๓.๑๖. การบริการประชาชน

- ๓.๑๗. การส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี แลภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๔.๑. ส่งเสริมพุทธศาสนา และศาสนาอื่นๆ
- ๔.๒. ส่งเสริม และสนับสนุน ศิลปวัฒนธรรม 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) ยุทธศาสตร์การสร้างความปลอดภัยกับประเทศในภูมิภาค เพื่อความมั่นคง

ทางเศรษฐกิจและสังคม

๖) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจ ให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง

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 รักความสามัคคี ห่วงดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
- ๗) เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่

ถูกต้อง

๘) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่

๙) มีสติ รู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัว

๑๐) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่าย จำหน่าย และขยายกิจการ เมื่อมีความพร้อม โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑๑) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ หรือกิเลส มีความละอาย เกรงกลัวต่อบาปตามหลักของศาสนา

๑๒) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและต่อชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

วิสัยทัศน์

สุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาการเรียนรู้

เขตชุมชนธรรม นำพาเศรษฐกิจ

ชีวิตปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร ให้อยู่ดีมีสุข ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมฟื้นฟู และ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. อนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน
๔. บริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
๒. เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ภายใต้กระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
๓. เพื่อสืบสาน อนุรักษ์ เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้ง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
๔. องค์กรมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

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

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 จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำแนวทางมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนาเป็นทรัพยากรที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันให้ท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อเตรียมความพร้อมของทรัพยากร และพัฒนาระบบเศรษฐกิจของหมู่บ้านให้สามารถรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาวะโลกอย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจภายในหมู่บ้านให้มีคุณภาพ ให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจโดยการสร้างฐานความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมบนพื้นฐานการผลิต การบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของหมู่บ้านตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงได้กำหนดจุดยืนทาง ยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน งานการศึกษาก้าวไกล ใส่ใจคุณภาพชีวิต น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง หลีกเลี้ยงยาเสพติด วัฒนธรรมท้องถิ่นยั่งยืน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่าน มา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละกองและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการแต่ละกองขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (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 การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้แก่องค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ๒.๖ การเมือง
- ๒.๗ ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม
- ๒.๘ การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้นำชุมชน
- ๒.๙ สถานศึกษาในพื้นที่

สภาพแวดล้อมภายในที่เกี่ยวข้อง (ปัจจัยภายใน)

ปัจจัยภายใน	จุดอ่อน	จุดแข็ง
การบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงานแบบแยกส่วนความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการมุ่งผลสำเร็จของงานตามอำนาจหน้าที่ โดยไม่มีแกนกลางประสานให้เห็น ภาพรวมของการพัฒนาทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ - การดำเนินงานเชิงนโยบายที่ไม่ใช้ความรับผิดชอบของส่วนราชการใดโดยตรงขาดความเป็นเอกภาพ ไม่มีหน่วยงานหลักในการประสานงานอย่างชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ - ผู้บริหารมีการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายในการบริหารงานแต่ละด้าน - การบริหารงานเป็นไปโดยยึดถือแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารฝ่ายการเมืองให้การยอมรับวิธีปฏิบัติของทางราชการ พร้อมรับฟังความคิดเห็นและแนวทาง ดำเนินงานของข้าราชการประจำ - ผู้บริหารมีประสบการณ์และเข้าใจในปัญหาของพื้นที่และได้กำหนดนโยบายในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน - มีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำเดือนเพื่อรับทราบนโยบายกำหนดแนวทางปฏิบัติที่สำคัญและแก้ไขปัญหาในองค์กร
ข้อบัญญัติและระเบียบปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - การบังคับใช้ข้อบัญญัติที่มีอยู่ในเป็นไปตามเงื่อนไขเวลา ต้องกันเงินงบประมาณทุกปี และแก้ไขข้อบัญญัติหลายครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถใช้ระเบียบข้อกฎหมายเป็นหลักในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง - มีการจัดทำ/ปรับปรุงข้อบัญญัติให้เหมาะสมและครอบคลุมภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล - มีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำข้อบัญญัติที่มีผลกระทบต่อประชาชน
ปัจจัยภายใน	จุดอ่อน	จุดแข็ง
บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและระเบียบที่ใช้ในการบริหารประชาชน - บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานของ 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี - องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมและ

	ส่วนราชการอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบล - บุคลากรบางส่วนซึ่งไม่มีหน้าที่ในงานบริการประชาชนโดยตรงไม่ตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล	สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ - บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำงานร่วมกันเป็นทีม
งบประมาณและการเบิกจ่าย	- การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปตามภารกิจถ่ายโอนขาดความชัดเจนและความแน่นอนในเรื่องช่วงเวลาการจัดสรรทำให้ไม่สามารถวางแผนดำเนินงานโครงการได้อย่างเหมาะสมและบางโครงการต้องยกเลิกไป	- มีการติดตามประเมินผลการใช้งานประมาณของโครงการพัฒนาทุกไตรมาสเพื่อรายงานผู้บริหาร
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- ส่วนราชการในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการจัดพิมพ์เอกสารและจัดเก็บไฟล์ข้อมูลเป็นส่วนใหญ่ โดยยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ในการจัดทำระบบจัดเก็บ ค้นหา และเรียกใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน - บุคลากรบางส่วนให้ความสนใจและใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายในการทำกิจกรรมส่วนตัวและเพื่อความบันเทิงมากกว่าการศึกษาค้นคว้าพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน	- 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 ข้อมูลและแผนงานทำให้เกิดการดำเนินงาน	- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้านเป็นประจำทุกสองเดือนโดยเชิญหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

	<p>ซ้ำซ้อนในพื้นที่เดียวกัน สร้างความเดือนร้อน ราคาแก่ประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของอำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่ 	<p>ตำบล โรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านขาม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ฯลฯ เพื่อรับทราบ ปัญหาของประชาชนและประสานงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p>
--	--	---

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อม ภายนอก	อุปสรรค	โอกาส
รัฐธรรมนูญและ ระเบียบกฎหมาย	<ul style="list-style-type: none"> - ปี ๒๕๖๕ ยังอยู่ในระยะเวลาที่กำหนด แนวทางการปฏิบัติระเบียบ กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิด ความชัดเจนในการปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้กำหนดให้ชะลอการเลือกตั้งทุกระดับทำให้ การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างต่อเนื่อง - มีระเบียบและหนังสือสั่งการที่ส่งเสริม สนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและให้ ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน - มีระเบียบข้อกฎหมายเป็นแนวทางในการ ดำเนินงานและแก้ไขข้อขัดแย้ง
ปัญหาทาง การเมือง	<ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลปัจจุบันอยู่ภายใต้การบริหารจาก คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) มีการ กำหนดนโยบายในภาพกว้างและมุ่งเน้นการ จัดสรรงบประมาณลงสู่ชุมชนโดยตรงอาจเกิด ปัญหาล่าช้าในขั้นตอนการประสานงานกับใน อบต. การตรวจติดตามโครงการ - การไม่มีการเลือกตั้งเป็นเวลานาน ทำให้ขาด แรงกระตุ้นในการพัฒนาท้องถิ่นของกลุ่ม การเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - ชุมชนมีงบประมาณในการพัฒนาโดยไม่ ต้องผ่าน นักการเมืองท้องถิ่น เป็นการ แก้ปัญหาชุมชนโดยตรง - การกำหนดให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมในการ พัฒนาท้องถิ่นในรูปแบบจิตอาสาเป็นช่องทาง ในการลดปัญหาการเมืองท้องถิ่น

สภาพแวดล้อม ภายนอก	อุปสรรค	โอกาส
นโยบายของ รัฐบาลและ หน่วยงาน ส่วนกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่รับนโยบายเร่งด่วนจากรัฐบาล โดยเฉพาะ โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การจัดทำแผนชุมชน โดยเน้น 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการลงทุนของภาคเอกชนในพื้นที่ทั้งด้าน อสังหาริมทรัพย์และด้านพาณิชย์กรรม ประชาชนในชุมชนมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม อาชีพเพิ่มขึ้น

	<p>กระบวนการประชาชนในชุมชนที่เน้นในลักษณะปริมาณ อาจทำให้การจัดการแผนชุมชนทำได้ล่าช้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการส่งเสริมการผลิตภัณฑ์ที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนและขาดการส่งเสริมการตลาดและการจัดหาพื้นที่ที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน 	
สภาพสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - การมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมากทำให้การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อให้ท้องถิ่นนำมาพัฒนาพื้นที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนประชากรที่มีอยู่จริง - วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ตำบลบ้านขามมีความแตกต่าง บางพื้นที่มีสภาพเป็นสังคม บางพื้นที่ยังมีสภาพเป็นสังคมชนบท ทำให้มีความต้องการในการพัฒนาต่างกัน - ความก้าวหน้าทางสังคมและเทคโนโลยีทำให้เกิดสถานบันเทิงและแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน - สภาพเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เกิดปัญหา ยาเสพติด และอาชญากรรมเพิ่มขึ้น - กลุ่มประชากรแฝงไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นและการป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการชุมชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม - ผู้บริหารมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด และปัญหาอาชญากรรม รวมถึงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม - ประชาชนให้ความสำคัญและสนใจปัญหาทางสังคมมีการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคมผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การแจ้งข้อมูล/ปัญหาที่พบ ผ่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม - คณะกรรมการชุมชน ศูนย์ดำรงธรรม และเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้แก่องค์กรปกครอง	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความชัดเจนในเรื่องข้อมูลกระบวนการและแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานที่ถ่ายโอนภารกิจ- หน่วยงานระดับจังหวัดไม่มีบทบาทที่ชัดเจนในการประสานงานระหว่างส่วนราชการผู้ถ่ายโอนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอน 	<ul style="list-style-type: none"> - มี พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ซึ่งกำหนดให้มีกระบวนการให้การถ่ายโอนภารกิจมาให้ท้องถิ่น - การได้รับการถ่ายโอนภารกิจบางประเภทเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มากขึ้น

สภาพแวดล้อมภายนอก	อุปสรรค	โอกาส
สภาพแวดล้อมทางกายภาพของพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> - การมีอาณาเขตติดแม่น้ำลำพะเนียงทำให้พื้นที่ที่เป็นที่ลุ่มต้องเผชิญกับปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก - สภาพพื้นที่ในชุมชนดั้งเดิมและหมู่บ้าน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนและส่วนราชการได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานหรือรับบริการจากหน่วยงาน/องค์กรที่ย้ายเข้ามาในพื้นที่มากขึ้น - มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก มีถนน ทำให้

	จัดสรรแก่มามีปัญหาถนนชำรุดและท่อระบายน้ำอยู่ต่ำกว่า ระดับถนนท่อระบายน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานอื่น ทำให้มีปัญหาน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน โดยเฉพาะพื้นที่ซึ่งไม่ได้ยกให้เป็นพื้นที่สาธารณะซึ่ง อบต.ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา	มีภูมิทัศน์สวยงาม และสามารถพัฒนาเป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่น่าสนใจ
การมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้นำชุมชน	-สภาพสังคมแบบชุมชนเมืองทำให้ขาดการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง ความร่วมมือที่มีอยู่เป็นไปในระดับคณะกรรมการชุมชนเท่านั้น -ประชาชนส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล/ราชการที่จะต้องแก้ไขปัญหาและจัดบริการให้อย่างครบถ้วน โดยไม่ตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและพัฒนาความเจริญของถิ่นที่อยู่อาศัย เช่น การดูแลสิ่งแวดล้อมบริเวณรอบบ้านเรือน การแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอย โดยการคัดแยกขยะ การติดตั้งถังดักไขมันป้องกันปัญหาน้ำเสีย	- คณะกรรมการชุมชน ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาท้องถิ่นและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี - ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ผ่านทางผู้นำชุมชน - ประชาชนในพื้นที่มีความรู้และกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์หรือทักท้วงการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล
สถานศึกษาในพื้นที่	- จำนวนสถานศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานมีจำนวนไม่เพียงพอทำให้เยาวชนบางส่วนต้องไปเรียนนอกเขตพื้นที่ - การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษายังขาดความชัดเจนและมีปัญหาอุปสรรคในทางปฏิบัติมาก ทำให้สถานศึกษาไม่พร้อมที่จะถ่ายโอนมาสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลขาดงบประมาณที่จะรับถ่ายโอนสถานศึกษาเพิ่มขึ้น	- เยาวชนมีทางเลือกในการศึกษาที่หลากหลาย

บทวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง และสภาพปัญหา

๑. สำนักปลัด

๑.๑ งานธุรการ ประกอบด้วย

- เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

สภาพปัญหา

- ขาดบุคลากรในด้านการบันทึกข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร รวบรวมข้อมูล จัดเก็บสถิติต่างๆ

ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ

- ประสบปัญหาทางงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเนื่องจากขาดกำลังคน
- ปัญหาด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงานซึ่งบ่อยครั้งไม่สามารถดำเนินงานตามช่วงเวลาได้
- ปัญหาการคาดคะเนความต้องการด้านกำลังคนเนื่องจากปัจจุบันงานที่ปฏิบัติมีจำนวน

มากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- งานที่ได้รับมอบหมายมีความประสบผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดมากขึ้น
- มีจำนวนกำลังคนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (นักทรัพยากรบุคคล)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล)

สภาพปัญหา

- การประสานงาน และการสนับสนุนในงานเฉพาะด้าน
- ปัญหาด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ตอบสนองกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่าง ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๓ งานนโยบายและแผน ประกอบด้วย

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

สภาพปัญหา

- ปัญหาความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีโดยมีการกรอกข้อมูลลงระบบ ทำให้ทรัพยากรบุคคลเกิด
- งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนมีความแตกต่างของงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหา

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ให้ดำเนินการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน และสนับสนุนการให้ความรู้ แหล่งข้อมูล และการมีส่วนร่วม

ส่วนร่วม

- ควรพิจารณาแบ่งงานหรือกำหนดให้ปริมาณไม่แตกต่างกันมากจนเกินไป

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มา

ประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

- ปริมาณงานไม่เกิดความแตกต่าง พนักงานได้รับความเป็นธรรมและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๒. กองคลัง

๑.๑ งานธุรการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

สภาพปัญหา

- ขาดบุคลากรในด้านการบันทึกข้อมูล การจัดเก็บเอกสาร รวบรวมข้อมูล จัดเก็บสถิติต่างๆ ตามระเบียบวิธีปฏิบัติ

- 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)

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้นเรื่อยๆ

- ปัญหาด้านกฎระเบียบ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการตรวจสอบหลักฐาน ใบสำคัญคู่จ่าย เอกสารหลักฐาน ต่างๆ จะต้องมีรายละเอียดขั้นตอนที่หลากหลายในการตรวจสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ควรดำเนินการขอใช้บัญชีจาก กสธ. ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ตามกรอบอัตรากำลังที่ว่าง

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- สามารถรองรับงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กองช่าง

งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคารและงานสาธารณสุขมูลฐาน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง ๑ อัตรา, วิศวกรโยธา ๑ อัตรา นายช่างเขียนแบบ ๑ อัตรา นายช่างโยธา ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ประกอบด้วย ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, คนงาน

สภาพปัญหา

- สภาพพื้นที่และสภาพอากาศทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างมีปัญหาประกอบด้วยเครื่องมือเครื่องใช้ ด้านการสำรวจ ออกแบบยังล่าสมัย
- ผู้ปฏิบัติงานบางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานช่าง ทำให้การทำงานบางครั้งยังมีความบกพร่อง

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา (ผู้อำนวยการสาธารณสุข) (นักวิชาการสาธารณสุข) (เจ้าพนักงานสาธารณสุข) (เจ้าพนักงานธุรการ)
- พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น
- ขาดการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ควรมีการรณรงค์ให้ประชาชนทิ้งขยะให้ลงถังและทำการคัดแยกขยะมูลฝอยขั้นต้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ประชาชนมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำจัดขยะและการคัดแยก

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (นักวิชาการศึกษา) (เจ้าพนักงานพัสดุ) (เจ้าพนักงานธุรการ) (ครู)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา (ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา , ผู้ดูแลเด็ก ๓ อัตรา)

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้นเรื่อยๆ
- ปัญหาด้านกฎระเบียบ การจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. กองสวัสดิการสังคม

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ) (เจ้าพนักงานธุรการ) (เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) (นักพัฒนาชุมชน)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)

สภาพปัญหา

- ปัจจุบันเริ่มมีปริมาณงานมากขึ้นเรื่อยๆ
- ปัญหาด้านกฎระเบียบ การจัดทำแผนและระบบสารสนเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติงาน
- ฝึกอบรม ศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา (ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร) (นักวิชาการเกษตร) (เจ้าพนักงานการเกษตร) (เจ้าพนักงานสัตวบาล)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)

สภาพปัญหา

- ปัญหาความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีโดยมีการกรอกข้อมูลลงระบบ ทำให้ทรัพยากรบุคคลเกิดปัญหา
- ปัญหาด้านกลยุทธ์ ด้านการปฏิบัติงานซึ่งบ่อยครั้งไม่สามารถดำเนินงานตามช่วงเวลาได้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- ให้ดำเนินการเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้าน และสนับสนุนการให้ความรู้ แหล่งข้อมูล
- ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบในการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เฉพาะด้านและสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
- งานที่ได้รับมอบหมายมีความประสพผลสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดมากขึ้น

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน และงานควบคุมภายใน ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก)
- จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ๑ อัตรา

สภาพปัญหา

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กร งานตรวจสอบ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตาม แผนงาน โครงการ และงานอื่นๆ ยังไม่มีความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการเปลี่ยนแปลงและแนวทางแก้ไขสภาพปัญหา

- จัดให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

- มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรวจสอบได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <p>งานธุรการ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ</p> <p><u>กองคลัง</u></p> <p>งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p><u>กองช่าง</u></p> <p>งานธุรการ งานวิศวกรรมโยธา งานควบคุมการก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขภิบาล</p> <p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>งานธุรการ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>งานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p><u>สำนักปลัด อบต.</u></p> <p>งานธุรการ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการ</p> <p><u>กองคลัง</u></p> <p>งานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p><u>กองช่าง</u></p> <p>งานธุรการ งานวิศวกรรมโยธา งานควบคุมการก่อสร้าง งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานสาธารณสุขภิบาล</p> <p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>งานธุรการ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p><u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <p>งานธุรการ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>งานธุรการ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>งานธุรการ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>งานตรวจสอบภายใน งานควบคุมภายใน</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>งานธุรการ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>กองส่งเสริมการเกษตร</p> <p>งานธุรการ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>งานตรวจสอบภายใน งานควบคุมภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม มีการวิเคราะห์ภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อกำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

“สุขภาพดีถ้วนหน้า พัฒนาการเรียนรู้
เชิดชูวัฒนธรรม นำพาเศรษฐกิจ
ชีวิตปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจการพัฒนา

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

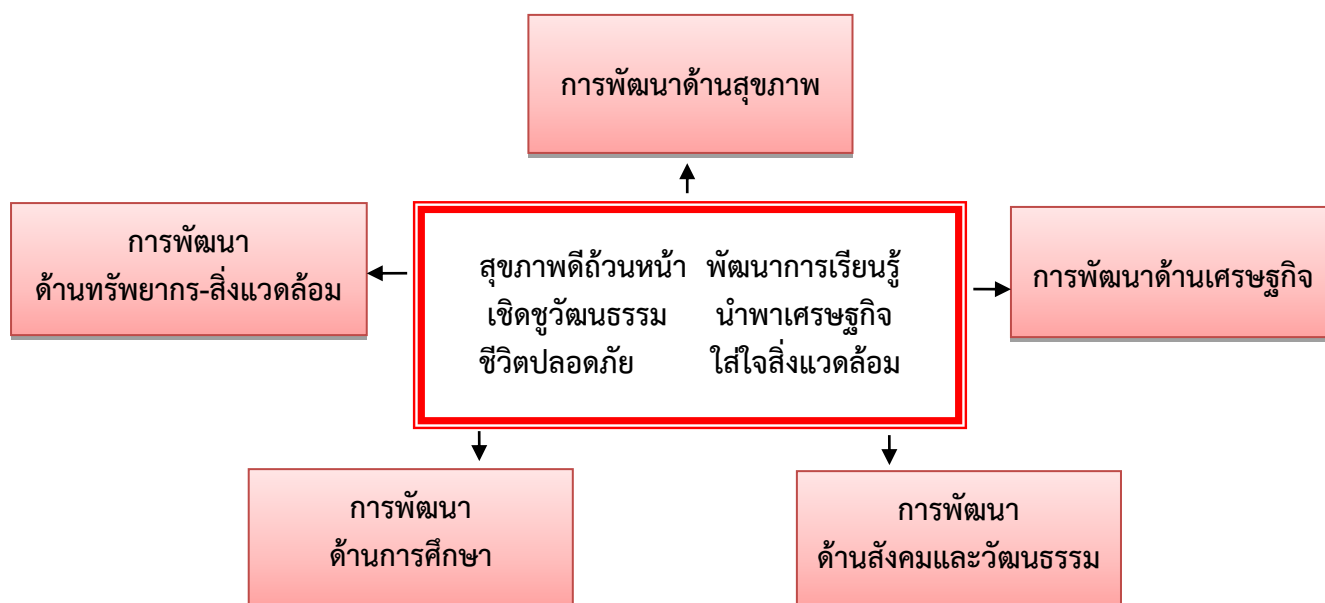
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

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

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านสุขภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๒. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค ๓. ฟื้นฟูผู้ป่วยเรื้อรังและผู้พิการ ๔. การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ ๕. ส่งเสริมการแพทย์ทางเลือก
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านทรัพยากร - สิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชน ๒. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ๓. อนุรักษ์และบูรณะพัฒนาแหล่งน้ำลำธาร ๔. การบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการศึกษา</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จัดและส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ในชุมชน ๒. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๓. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การพัฒนาด้านสังคม และ วัฒนธรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมความเข้มแข็ง และความปลอดภัยในชุมชน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ๒. สนับสนุนกลุ่มสนใจ และ กลุ่มอาชีพ ๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ ๔. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ๕. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์พัฒนาที่ ๑ ด้านการพัฒนาสุขภาพ

จุดแข็ง (Strengths)

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. พระราชบัญญัติที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านขาม 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. ประชาชนมีรายได้น้อยแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายภายในกลุ่มจังหวัด

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 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. 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. 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

สำนักปลัด

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นิติกร ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
๙. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	อัตรา
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๖. ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๑๗. แม่บ้าน	จำนวน	๑	อัตรา
๑๘. คนงาน	จำนวน	๒	อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ต้น))	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๙. . ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

๑๐. คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	จำนวน	๑	อัตรา
๒. วิศวกรโยธา ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธา ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๘. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ รักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข (ต้น)) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	จำนวน	๒	อัตรา
๗. คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา
๘. คนงานประจำรถขยะ	จำนวน	๒	อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัด กิจ การพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๖ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(นักบริหารงานศึกษา (ต้น) (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก (ว่าง)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๖. ครู (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๓	อัตรา
๗. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	จำนวน	๓	อัตรา
๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๓	อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มี และสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น งานส่วนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น ๓ งาน คือ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน	๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

กองส่งเสริมการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการ ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริม การผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและ รายได้ให้แก่เกษตรกร แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ได้แก่ งานธุรการ งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมปศุสัตว์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานเกษตร (ต้น))	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเกษตร ปก/ชก (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเกษตร ปง/ชง (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานสัตวบาล ปง/ชง (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------------------	-------	---	-------

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๖๖ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๖	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๓๘	๗,๘๑๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔๐	๕๘,๑๕๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๕๑	๒๐,๓๘๐,๙๔๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๙๒	๓๕,๕๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๖๐	๔๓,๓๓๐,๐๐๐
รวม	๒๘๑	๑๖๕,๕๙๕,๙๔๐

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๔๒ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๖	
	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	๒๕๖๖		๒๕๖๖	
	จำนวนตามยุทธศาสตร์	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านสุขภาพ	๓๘	๗,๘๑๕,๐๐๐	๒	๓๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔๐	๕๘,๑๕๕,๐๐๐	๔	๒๔๕,๐๐๐
การพัฒนาทางการศึกษา	๕๑	๒๐,๓๘๐,๙๔๐	๙	๘๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม	๙๒	๓๕,๕๕๕,๐๐๐	๑๔	๑,๑๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๖๐	๔๓,๓๓๐,๐๐๐	๑๓	๔,๒๖๗,๒๘๐
รวม	๒๘๑	๑๖๕,๕๙๕,๙๔๐	๔๒	๖,๘๖๒,๒๘๐

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๔๒ \times ๑๐๐}{๒๘๑} \\
 &= ๑๔.๙๔
 \end{aligned}$$

สถิติปริมาณงานในรอบปีที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม
สำนักปลัด

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลาปฏิบัติงาน (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 หน้าที่ของกอง หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ	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	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	

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
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. งานปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากมากเกี่ยวกับงาน ศึกษา	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. งานธุรการ	๑๕๐	๑,๓๘๐	๐.๑๑๐	
๒. งานส่งเสริมการเกษตร	๒๒๐	๑,๓๘๐	๐.๑๕๙	
๓. งานปศุสัตว์	๑๘	๑,๓๘๐	๐.๐๑๓	
๔. งานที่ได้รับมอบหมาย	๒๕	๑,๓๘๐	๐.๐๒๐	

หน่วยตรวจสอบภายใน

งาน	ปริมาณ (เรื่อง)	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน (ชม.)	ค่าเฉลี่ย (ชม.)	หมายเหตุ
๑. งานตรวจสอบภายใน	๑๒๐	๑,๓๘๐	๐.๑๐๒	
๒. งานเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน	๒๒๐	๑,๓๘๐	๐.๑๕๙	
๓. งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒๔	๑,๓๘๐	๐.๑๙	

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้กำหนดส่วนราชการภายใน จำนวน ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม , กองสวัสดิการสังคม , กองส่งเสริมการเกษตร,หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๘.๓ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และพิจารณาโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๕ ทั้งที่เป็น ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการตามข้อ ๖ มีความสำคัญและสอดคล้อง กับระเบียบฯ กฎหมายและแผนพัฒนาฯ และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม จึงได้กำหนดตำแหน่งและจำนวนบุคลากรโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
บริหารท้องถิ่น								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (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	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถ กระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ขอใช้บัญชีกรม)
เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	+๕/-๒	-	-	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
บริหารท้องถิ่น												
๑	นายธนาธร กระดานราช	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
๒	(ว่างเดิม)	-	๗๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ [(๓๕,๘๕๐ + ๕๖,๐๙๐) / ๒] X ๑๒	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๓,๙๔๐
สำนักปลัด												
๓	นางสุธีพร พलगาม	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๗,๕๒๐
๔	นางสาวสายสมร ทศตร	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๕	นางสาวพัชรินทร์ บุญน้อม	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๖	นายปิยะ สมันต์ศรี	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๗	(ว่างเดิม)	-	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๒๙,๖๑๐ + ๕๕,๗๑๐) / ๒] X ๑๒	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นายศตวรรษ แสนเมือง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๙	นางมณี ชูศรีสินธุ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๐	นายวิชาญชัย ยะหัวดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	นายศุภวิทย์ พงศ์ไธสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๔,๔๘๐
๑๒	นายณัฐนน ตรีวิเศษ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๐,๖๔๐

๑๓	นางอรพรรณ สมนต์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๒๑๙,๖๐๐ (๑๘,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๙,๖๐๐
๑๔	นายพงษ์ศักดิ์ ศรียงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	๑๔๙,๕๒๐ (๑๒,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๑๕	น.ส.พัชรินทร์ เสนอกระจาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นายสุเมธ ละลี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๙๐,๒๐๐ (๑๕,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๒๐๐
๑๗	นายทวีเดช พลบูรณ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๗๘,๖๘๐ (๑๔,๘๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๘,๖๘๐
๑๘	นายสิทธิพร พลัวพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า)	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นายอุดม อินทาศิลลา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางวันวิสา พันธุ์กำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	แม่บ้าน	(ทั่วไป)	-	แม่บ้าน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวฉันทนา พันสุกวาง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายกิตติศักดิ์ ตรีวิเศษ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

๒๓	นางสาวอัญรินทร์ ภมรพงศ์วิวัฒน์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๔	นางวัชรินทร์ แก้ววังชัย	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๔-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๓๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๕	ส.อ.นันทพล ผุดผ่อง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๖	นางอาภรณ์ อ่อนตา	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๕,๕๖๐

๒๗	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๘	นางสาววิภารัตน์ ทิพย์เนตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๘๓,๓๖๐ <small>(๑๕,๒๘๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๘๓,๓๖๐
๒๙	นางสาวชมัยพร मुखาษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๔๐๐ <small>(๑๔,๔๕๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๓,๔๐๐
๓๐	นางสาววันวิษา บุตรโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๗๔,๙๖๐ <small>(๑๔,๕๘๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๓๑	นางพรทิวา พันธุ์กำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๕,๕๖๐ <small>(๑๔,๖๓๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๕,๕๖๐
๓๒	นายมานะ พันสุกกาง	ปริญญาตรี	-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ <small>(๙,๐๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

๓๓	นายศรารุช ศรีสัตตัตร์ตน์กุล	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ <small>(๓๙,๖๓๐ X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๕๑๗,๕๖๐
๓๔	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๘,๔๘๐) / ๒) X ๑๒</small>	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๕	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๖	นายจักรกฤษณ์ โม่แขง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ <small>(๒๕,๑๘๐ X ๑๒)</small>	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๓๗	นางวันเพ็ญ จันท์ไพโรสณธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๗๖๐ <small>(๑๔,๔๘๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๓๘	นายณัฐฐศรินทร์ย์ แก้ววังชัย	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ <small>(๑๕,๐๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๙	นายเอกสิทธิ์ กัปกโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๗๒,๘๐๐ <small>(๑๔,๔๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๒,๘๐๐
๔๐	นายอภิรมย์ หลักคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ <small>(๙,๐๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๑	(ว่างเต็ม)		๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ <small>((๓๕,๕๓๐ + ๕๐,๓๗๐) / ๒) X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๒	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>((๗,๗๕๐ + ๔๘,๕๘๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๓	นางสาววิภาพรรณ หอมอ่อน	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๗๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ <small>(๑๑,๕๑๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๔	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๕	นายไกรรุ่งรัตน์ กัปโก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๔๓,๘๘๐ <small>(๑๑,๙๙๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๔๓,๘๘๐
๔๖	นายแดง เค้าเอ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๑๗,๓๖๐ <small>(๙,๗๘๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๔๗	นายประสิทธิ์ ประกอบศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ <small>(๙,๐๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายทองใบ โสนางาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ <small>(๙,๐๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายวัชร บุษย์น้อม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ <small>(๙,๐๐๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๕๐	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ <small>((๓๕,๕๓๐ + ๕๐,๓๗๐) / ๒) X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๑	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>((๗,๗๕๐ + ๔๘,๕๘๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕๒	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕๓	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๗๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๕๔	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน

๕๕	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖	(ว่างเต็ม)		๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู	ปก./ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๗	นางลำดวน คุณหาร	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู	ชก.	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๘	นางลำดวน ขุริมนต์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๕	ครู	ชก.	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๙	นางอรัญญา วงษ์หาจักร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๔,๕๖๐ (๓๘๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน/ ท้องถิ่นสมทบ
๖๐	นางสาวดวงจิตร์ กามลคร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๗๕,๖๐๐ (๖,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน/ ท้องถิ่นสมทบ
๖๑	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒	นางแสนสุดา ชัยชนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๖๓	นางสาวปวีณา จำปาหอม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๖๔	นางสาวศศิธร เสนาวิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๖๕	นางอัญญารินทร์ พลัวพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
กองสวัสดิการสังคม												
๖๖	นายวันชัย ธรรมสุจริต	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๖๗	พ.จ.อ.ชัยเชษฐ สาทร์สาคร	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

๖๘	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๖๙	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๐	นางบุศรากร แหม่มปัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๒๐๕,๔๔๐ <small>(๑๗,๑๒๐ X ๑๒)</small>	-	-	๒๐๕,๔๔๐
๗๑	นายยุทธพิชัย อามาศย์มนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๒๘,๒๘๐ <small>(๑๐,๖๙๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๒๘,๒๘๐

กองส่งเสริมการเกษตร

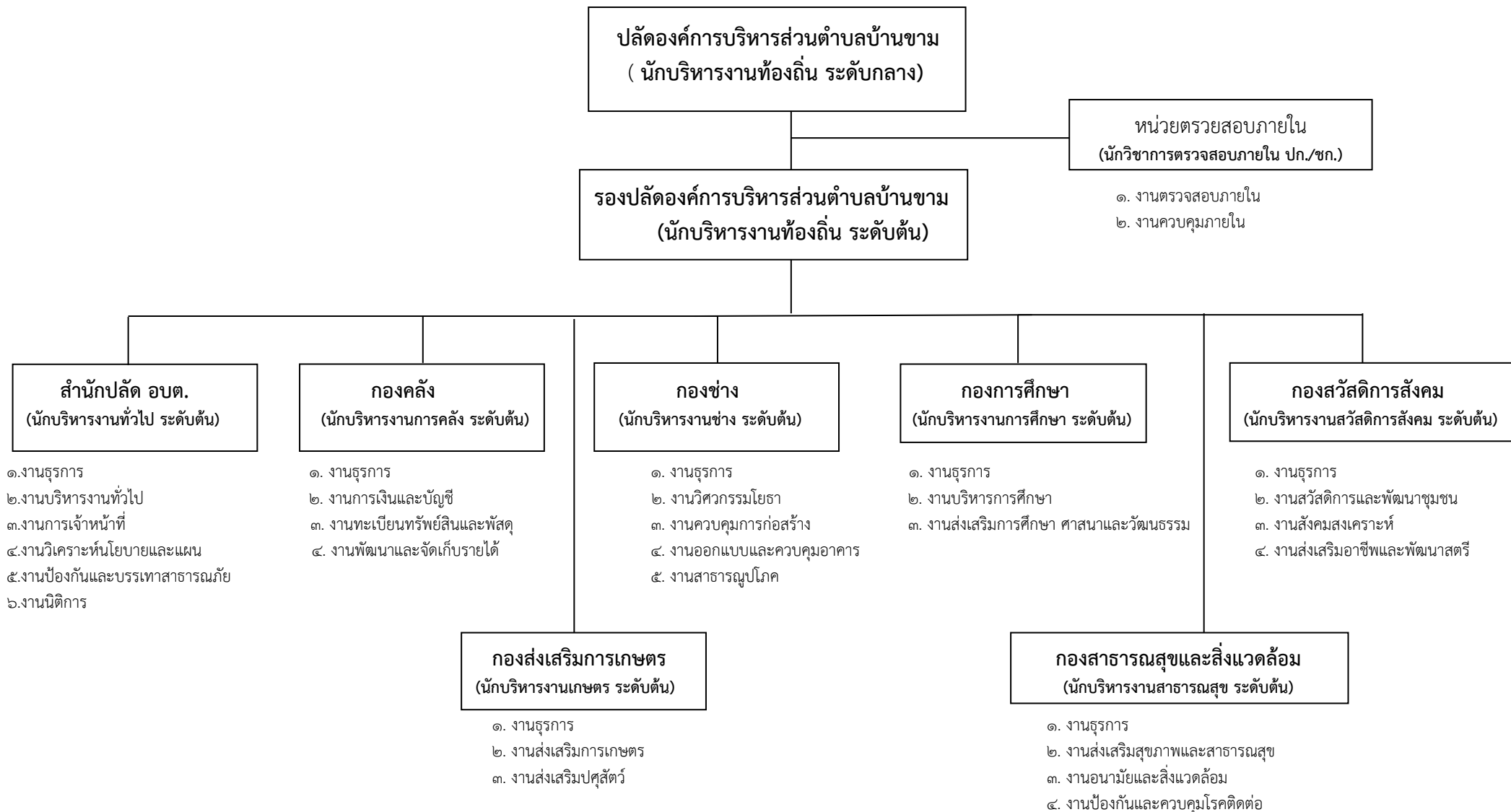
๗๒	นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๗๐-๓-๑๕-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ <small>(๓๗,๔๑๐ X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๔๙๐,๙๒๐
๗๓	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๕-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๗๐-๓-๑๕-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๘,๘๘๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗๔	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๕-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๕-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๕	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๕-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๕-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๖	นางมณีนรัตน์ อรรคฮาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๗๘,๐๘๐ <small>(๑๔,๘๔๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๘,๐๘๐

งานตรวจสอบภายใน

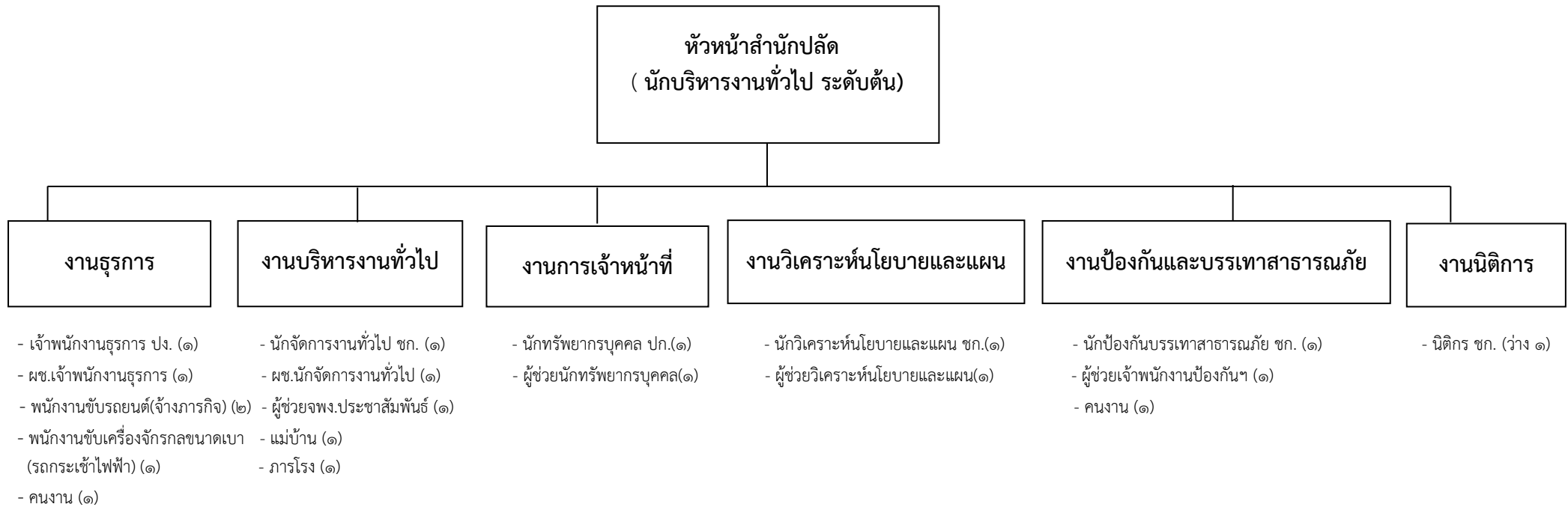
๗๗	นางสุวรรณา ชาวสวย	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ <small>(๓๔,๑๑๐ X ๑๒)</small>	-	-	๔๐๒,๗๒๐
----	-------------------	----------	------------------	------------------------	-----	------------------	------------------------	-----	---	---	---	---------

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม

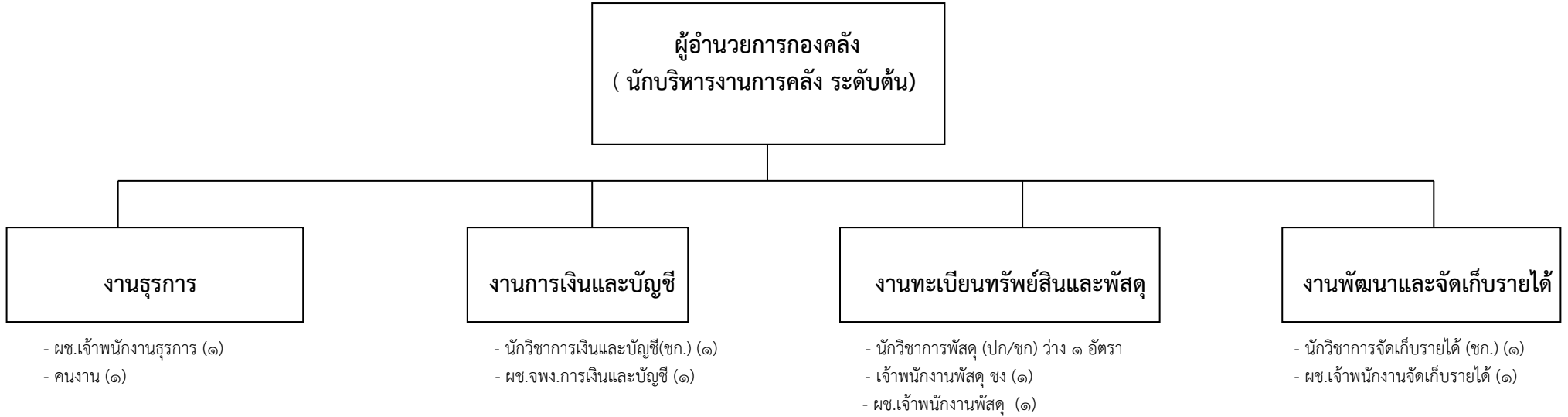


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



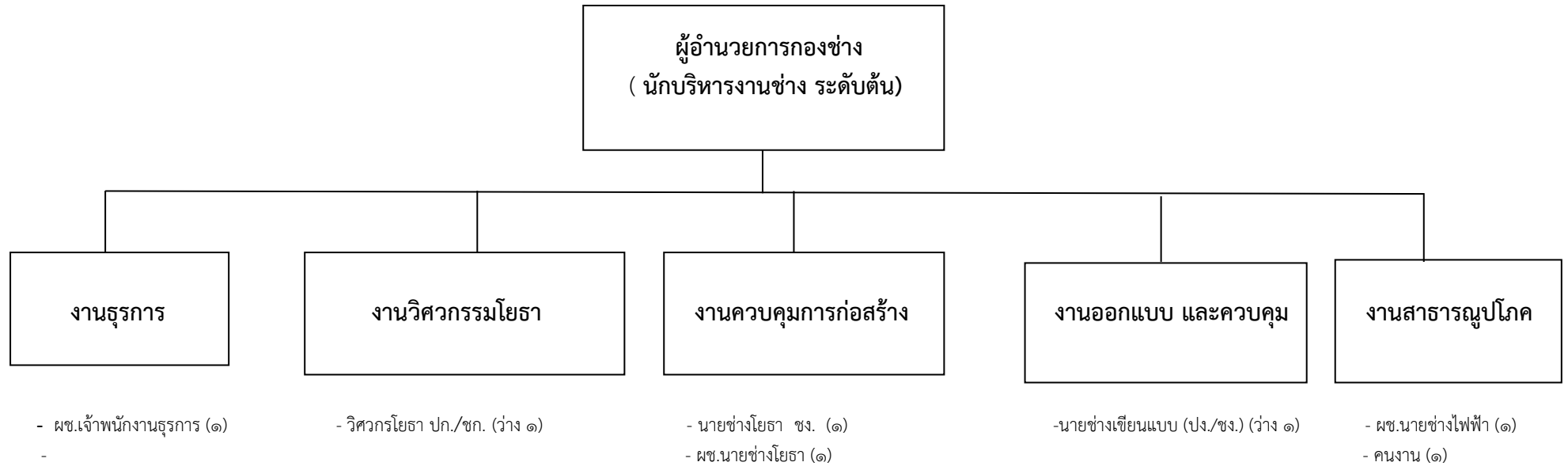
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๙	๔

โครงสร้างของกองคลัง



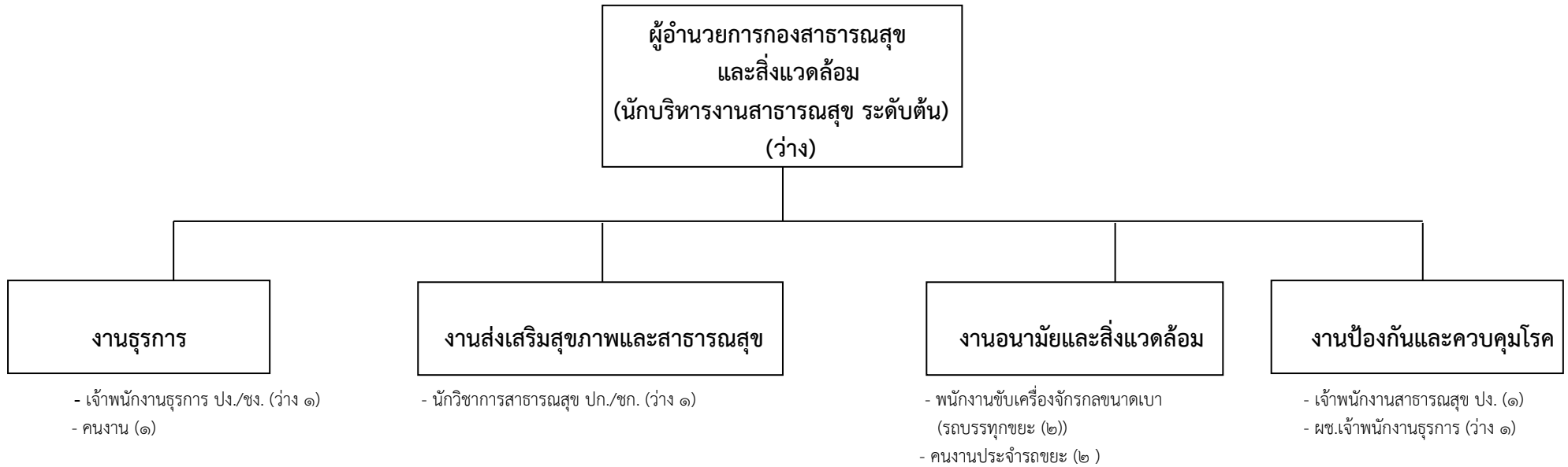
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๔	๑

โครงสร้างของกองช่าง



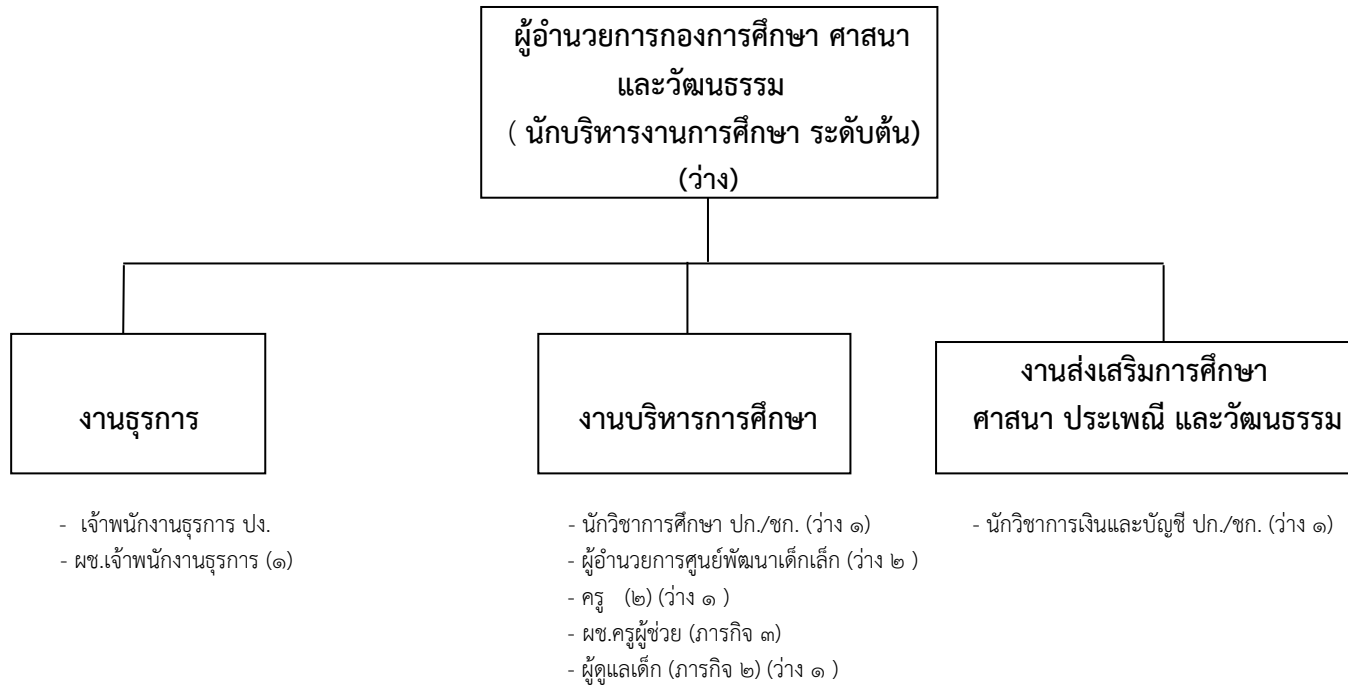
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๑

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



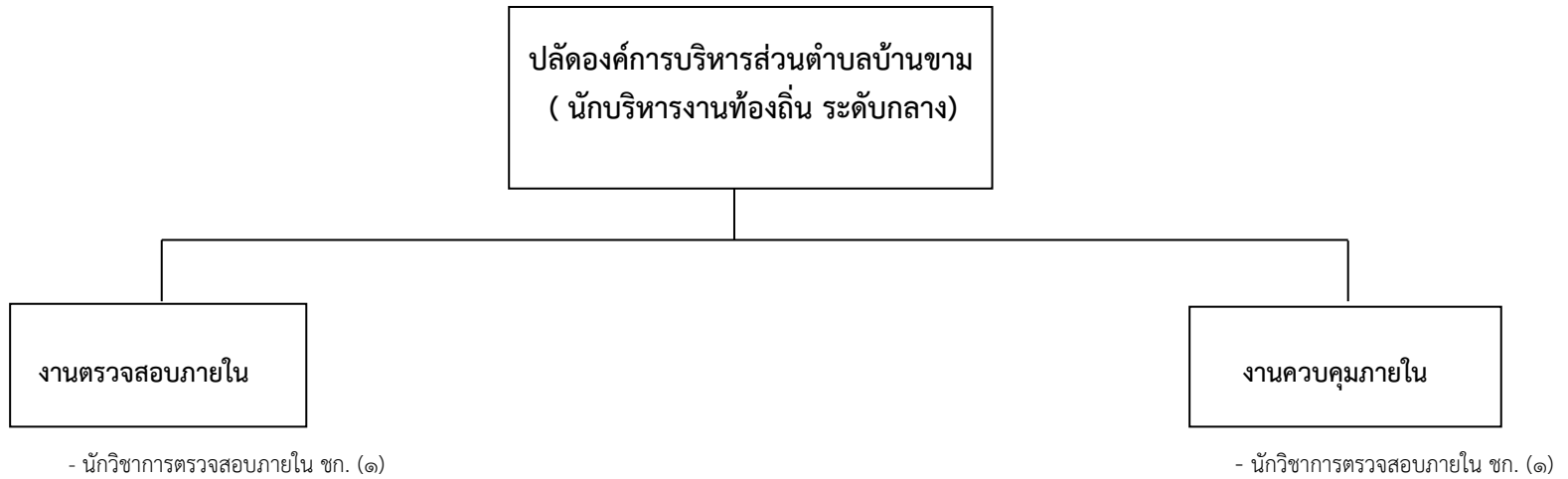
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๓

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๖	-

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น			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	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
บริหารท้องถิ่น												
๑	นายธนาธร กระจาดานราช	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
๒	(ว่างเดิม)	-	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๗๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ ((๑๕,๘๕๐ + ๕๑,๑๔๐) / ๒) X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐
สำนักปลัด												
๓	นางสุธีพร พลงาม	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๔	นางสาวสายสมร ทศตร	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๕	นางสาวพัชรินทร์ บุญน้อม	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๗๕,๗๖๐ (๒๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๖	นายปิยะ สมันต์ศรี	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๗	(ว่างเดิม)	-	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ((๙,๗๕๐ + ๔๕,๕๘๐) / ๒) X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นายศตวรรษ แสลงเมือง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๙	นางมณี ชูศรีสินธุ์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๑๐	นายวิชาญชัย ยะหัวแดง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	นายศุภวิทย์ พงศ์ไธสง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๒๐๔,๔๘๐ (๑๗,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๔,๔๘๐
๑๒	นายณฐนน ตริวิเศษ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	(คุณวุฒิ)	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๐,๖๔๐

๑๓	นางอรพรรณ สมนต์ศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒๑๙,๖๐๐ (๑๘,๓๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๙,๖๐๐
๑๔	นายพงษ์ศักดิ์ ศรียงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑๔๙,๕๒๐ (๑๒,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๑๕	น.ส.พัชรินทร์ เสนกระจาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๖	นายสุเมธ ละลี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑๙๐,๒๐๐ (๑๕,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๒๐๐
๑๗	นายทวีเดช พลบูรณ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑๗๘,๖๘๐ (๑๔,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๘,๖๘๐
๑๘	นายสิทธิพร พลัวพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๙	นายอุดม อินทาศิลา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง	(ทั่วไป)	ภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางวันวิสา พันธุ์กำ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	แม่บ้าน	(ทั่วไป)	แม่บ้าน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวฉันทนา พันสุกาง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายกิตติศักดิ์ ตรีวิเศษ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

๒๓	นางสาวอัญรินทร์ ภมรพงศ์วิวัฒน์	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๔	นางวัชรินทร์ แก้ววังชัย	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๕	ส.อ.นันทพล ผุดผ่อง	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๒๖	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	๗๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>((๙,๓๙๐ + ๔๘,๔๘๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	กำหนดเพิ่ม

๒๗	นางอาภรณ์ อ่อนตา	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๕,๕๖๐
๒๘	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๒๙	นางสาววิภารัตน์ ทิพย์เนตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๘๓,๓๖๐ (๑๕,๒๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๓,๓๖๐
๓๐	นางสาวชมัยพร มุขอาษา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๔๐๐ (๑๔,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๔๐๐
๓๑	นางสาววันวิษา บุตรโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๓๒	นางพรทิวา พันธุ์กำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๕,๕๖๐ (๑๔,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๕,๕๖๐
๓๓	นายมานะ พันสุกวาง	ปริญญาตรี	-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
๓๔	นายศรารุช ศรีสัตตรัตน์กุล	ปริญญาโท	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๗๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓๕	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๘,๙๕๐ + ๔๘,๔๘๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๖	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๗	นายจักรกฤษณ์ โม่แซง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๓๘	นางวันเพ็ญ จันทร์ไพโรสมนต์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๓,๗๖๐
๓๙	นายณัฐศรินทร์ย์ แก้ววังชัย	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๐	นายเอกสิทธิ์ กัปโก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๗๒,๘๐๐ (๑๔,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๒,๘๐๐
๔๑	นายอภิรมย์ หลีกคำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คณงาน	(ทั่วไป)	-	คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๔๒	(ว่างเต็ม)		๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๗๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [[๑๕,๕๓๐ + ๕๐,๓๗๐] / ๒] X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๓	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[๙,๗๕๐ + ๔๙,๕๘๐] / ๒] X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๔	นางสาววิภาพรรณ หอมอ่อน	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๗๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๕	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐] / ๒] X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๔๖	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	นายไกรรุ่งรัตน์ กัปโก	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	(ทักษะ)	๑๔๓,๘๘๐ (๑๑,๙๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๘๘๐
๔๘	นายแดง คำเอ่น	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยยะ)	(ทักษะ)	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๔๙	นายประสิทธิ์ ประกอบศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายทองใบ โสนางาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายวัชร บุญน้อม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๕๒	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [[๑๕,๕๓๐ + ๕๐,๓๗๐] / ๒] X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๕๓	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[๙,๗๕๐ + ๔๙,๕๘๐] / ๒] X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕๔	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	๗๐-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[๙,๗๕๐ + ๔๙,๕๘๐] / ๒] X ๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๕	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐] / ๒] X ๑๒)	-	-	ยุบเลิกตำแหน่ง
๕๖	นางสาวโสรยา ไลยะรัตน์	-	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐

๕๗	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปก./ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
๕๘	(กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปก./ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน (กำหนดเพิ่ม)
๕๙	(ว่างเต็ม)		๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู	ปก./ชก.	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๓	ครู	ปก./ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๐	นางลำดวน คุณหาร	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู	ชก.	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๑	นางลำดวน ชุริมนต์	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๕	ครู	ชก.	๗๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๔๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒	นางอรัญญา วงษ์หาจักร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน/ ท้องถิ่นสมทบ
๖๓	นางสาวดวงจิตร์ กามลคร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๘๘,๕๐๐ (๑๕,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน/ ท้องถิ่นสมทบ
๖๔	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๕	นางแสนสุดา ชัยชนะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๖๖	นางสาวปวีณา จำปาหอม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๖๗	นางสาวศศิธร เสนาวิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	๒๑๓,๘๔๐ (๑๗,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๓,๘๔๐
๖๘	นางอัญญารินทร์ พลั่วพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
กองสวัสดิการสังคม												
๖๙	นายวันชัย ธรรมสุจริต	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๗๐	พ.จ.อ.ชัยเชษฐ สาทร์สาคร	ปริญญาตรี	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

๗๑	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๒	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๐-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๓	นางบุศรากร แหม่มปัง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๒๐๕,๔๔๐ <small>(๑๗,๑๒๐ X ๑๒)</small>	-	-	๒๐๕,๔๔๐
๗๔	นายยุทธพิชัย อามาตย์มนตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๒๘,๒๘๐ <small>(๑๐,๖๙๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๒๘,๒๘๐
กองส่งเสริมการเกษตร												
๗๕	นางสาวสุจิตรา อินทรพานิช	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๗๐-๓-๑๔-๒๑๐๙-๐๐๑	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ <small>(๓๗,๔๑๐ X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๔๙๐,๙๒๐
๗๖	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๗๐-๓-๑๔-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๔,๘๘๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗๗	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๔-๔๔๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๔-๔๔๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๘	(ว่างเต็ม)	-	๗๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๗๐-๓-๑๔-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ <small>((๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒) X ๑๒)</small>	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๗๙	นางมณีรัตน์ อรรคฮาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๗๘,๐๘๐ <small>(๑๔,๘๔๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๗๘,๐๘๐
งานตรวจสอบภายใน												
๘๐	นางสุวรรณา ชาวสวย	ปริญญาโท	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ <small>(๓๔,๑๑๐ X ๑๒)</small>	-	-	๔๐๒,๗๒๐

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 ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขามต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่านีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ 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 ให้คำนึงถึงความสอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเอง (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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

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. ต่อหน่วยงาน

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหา ร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงเป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม

๔. ต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลสามัญและพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

.....