



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอนายูง จังหวัดมหาสารคาม แกะไขปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอนายูง จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายรัสสี พิชุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะกับการกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงานในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม

/งานคุ้มครอง...

งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพ หน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน การแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการ และแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบ คุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการ จัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผน ดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบ คุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง การศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์ วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่ง น้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการ ปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน เฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์ เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกร เลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุม คุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป
- (๖) งานบริหารการศึกษา ฯ
- (๗) งานบริการสาธารณสุข
- (๘) งานบริหารการเกษตร

ข้อ ๒ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำราญและเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ข้อ ๓ กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร
- (๓) งานสาธารณูปโภค

/ข้อ ๔ กองสวัสดิการ...

ข้อ ๔ กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานสังคมสงเคราะห์
- (๒) งานพัฒนาชุมชน
- (๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ข้อ ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายรัสสี พิจุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่าง อื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมีมติคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มี ความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๔) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๕) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากอง หรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายรศสี พิจุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

๑. สำเนาบันทึกข้อความขออนุมัติ
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)
๓. สำเนาบันทึกการประชุม
๔. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)
๕. บัญชีแสดงข้อมูลปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงได้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ภาคผนวก

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม (ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ การปฏิบัติภารกิจสามารถใช้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ อื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการมหาสารคาม โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงาน ของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอวาปีปทุม มีเขตติดต่อกับอำเภอนาคูและอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากอำเภอวาปีปทุมประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทางจากอำเภอวาปีปทุมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประมาณ ๒๐ นาที

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตตำบลหนองแสง อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตตำบลโพธิ์ชัย อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลปทุมรัตน์ อำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด

สภาพของปัญหาพื้นที่และความต้องการประชาชน

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า ประปา
- ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝน ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ปัญหาเหมืองน้ำ สระน้ำ คู คลอง ตื้นเขินและแคบ กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ปริมาณที่น้อยและเกิดพังทลายในฤดูฝน
- ปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพของชาวบ้าน
- ปัญหาขาดการรวมกลุ่มด้านอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิตและการตลาดสำหรับเกษตรกร
- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับซื้อขายผลผลิตทางการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ
- รายได้และการมีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
- ปัญหาประชาชนมีหนี้สินขาดการออมทรัพย์และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเช่นสวนสาธารณะ
- ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราคนพิการและผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- การเล่นการพนันและอบายมุขต่างๆ
- ปัญหาด้านยาเสพติด
- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงานเข้าสู่ตัวเมืองและเมืองหลวง

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายบทบาทอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง

- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างและลูกจ้าง

- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหา

ความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๔.๖ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

- ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ปัญหาผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ปัญหาเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กเข้าเรียนน้อย
- ปัญหาประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกระบบโรงเรียนยังขาดความรู้และทักษะด้านวิชาชีพเพื่อใช้สำหรับประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาที่ไม่ต่อเนื่อง

๔.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุเด็กสตรีคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการขาดสารอาหารในเด็กและสตรีมีครรภ์
- ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งน้ำด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรงและองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลองสร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ก่อสร้างระบบประปาที่ได้มาตรฐานขยายเขตประปาให้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นรวมทั้งซ่อมแซมส่วนที่มีอยู่
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังหินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ในการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมการออมทรัพย์ของประชาชนในชุมชน
- ๒.๔ สนับสนุนให้มีงานทำของประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมการฝึกอาชีพแก่ผู้ว่างงาน

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๓.๒ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเช่นสวนสาธารณะ
- ๓.๓ สนับสนุนการให้การสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราคนพิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
- ๓.๔ มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๕ ประชาชนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๖ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน
- ๓.๗ ส่งเสริมการมีงานทำในท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร

๔.๓ พัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายบทบาทอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภา
สภาท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔.๔ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔.๕ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔.๖ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม

๕. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๑ ให้ความรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ

๕.๓ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๕.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประกอบอาชีพของนักศึกษานอกระบบโรงเรียน

๕.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๖ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชน

๖. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖.๑ ให้ความรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ

๖.๓ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๖.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประกอบอาชีพของนักศึกษานอกระบบโรงเรียน

๖.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๖ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชน

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็กสตรี คนพิการ อย่างทั่วถึง

๗.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า

๗.๓ ส่งเสริมการจัดหลักประกันสุขภาพให้ทั่วถึง

๗.๔ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๗.๕ การให้ความรู้ด้านสุขศึกษาอนามัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนิน ตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
- สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

จากนโยบายการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้าน การพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๗ ประเด็นตามลำดับต่อไป

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลหัวเรือ มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมทุกหมู่บ้านระหว่างตำบล ระหว่างอำเภอ และมีเส้นทางหลักในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร โดยมีพ่อค้าคนกลางสำหรับรับซื้อพืชผลทางการเกษตร มีรถโดยสารประจำทางผ่านประมาณ ๕ รอบต่อวัน มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์ พื้นฐานให้บริการทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

พื้นที่ตำบลหัวเรือ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ถนนที่ใช้สัญจรไป-มา ร้อยละ ๕๐ ยังเป็นถนนลูกรัง ซึ่งมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหาย บ่อยครั้งเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานานระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง บางจะของบางหมู่บ้าน คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ดี

โอกาส (Opportunity)

ตำบลหัวเรือ มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตร ได้คราวละมากๆ เกษตรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Threats)

ตำบลหัวเรือ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรได้แก่ การปลูกข้าว ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งทางท้องถิ่นมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความชำนาญ

๒. การวิเคราะห์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่

รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหัวเรือ จำนวน ๒ แห่ง สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลหัวเรือ และตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการ สังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Treats)

ผู้สูงอายุ และผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจาก การที่จะเข้ารับการ บริการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง จะลำบาก และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการ ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือเป็นไปใน ลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมใน การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่ รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชน และเยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมี ความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ครั้งที่ผ่านมามี ยังอยู่ในระดับมากคือ ร้อยละ ๘๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบาย ผู้บริหารซึ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวจะต้อง อาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายใน ค่านิยมในการดำเนินงานแบบเดิมเน้นการทำงานแบบบริหาร จัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ได้มีพัฒนาการความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนั้น ในการบริหารจัดการที่ ต้องการภาคส่วนยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ส่งผลกระทบในความรวดเร็วทัน เหตุการณ์

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่น ในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสด้านความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวความคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ สถาบันการศึกษา ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้อิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเรือมีแหล่งท่องเที่ยวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ด้านกีฬาเยาวชนตำบลห้วยเรือมีนักกีฬาของจังหวัดและเป็นตัวแทนจังหวัด จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการพัฒนาด้านกีฬาได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งท่องเที่ยวขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดีประชาชนขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬา

โอกาส (Opportunity)

มีอ่างเก็บน้ำหลายแห่ง สามารถปรับปรุงและพัฒนาเป็นอ่างเก็บน้ำและเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ถ้าได้รับการพัฒนา และมีสถานที่สามารถจัดทำลานกีฬาสำหรับประชาชนในตำบลเข้ามาใช้ประโยชน์ได้

ภัยคุกคาม (Treats)

ราษฎรขาดความตื่นตัวจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเบื้องต้นน้อย แล้งข้าซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืชขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งต้นทุนทางการเกษตรสูง และงบประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลางกดราคา ขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๕. วิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ชนบธรรมนิยมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลหัวเรือ มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ โรงเรียนบ้านนาฝายเหล่าทุ่ง โรงเรียนบ้านชาดฝางหัวเรือ และโรงเรียนบ้านหนองแก้ววิทยา และมีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนหัวเรือพิทยาคมและโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๑๖ ซึ่งโรงเรียนต่างๆ ในตำบลหัวเรือ ศาสนิก มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมสืบทอดกันมาแต่โบราณ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อย ไม่มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนมีที่เรียนหนังสือ และโอกาสเรียนฟรี ๑๕ ปี กลุ่มเกลาณีสัย เสริมสร้างจริยธรรมให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่างๆ

ภัยคุกคาม (Treats)

เด็กวัยรุ่นติดเกมส์ ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่แกนนำแต่ละหมู่บ้าน ประชากรเด็กน้อย เจริญเติบโตไม่ทัน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีบริการกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบล ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ มีการบริหารจัดการช่วยเหลือและบรรเทาภัยได้ทันที มีรถน้ำดับเพลิง มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลากหลาย ได้แก่ ลำห้วย หนองน้ำ สระน้ำ เป็นต้น มีพื้นที่ป่าอนุรักษ์ และป่าสงวน

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunity)

ตำบลหัวเรือ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

ภัยคุกคาม (Treats)

การเกิดภัยธรรมชาติ อาทิ ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย เป็นประจำทุกปี

๗. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

มีวัตถุดิบที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก เช่น ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด ถั่วลิสง ต้นหอม เป็นต้น การรวมกลุ่มของประชาชนในการผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ดีระดับ ๔ ดาว ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน กองทุนส่งเสริมอาชีพกลุ่มเกษตรกร กลุ่มจักสาน กลุ่มผ้าไหม ฯลฯ ทำให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มากนัก เนื่องจากประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูง การว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูกาลทำการเพาะปลูก สมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพฝีมือยังไม่มีความชำนาญ และมีการประชาสัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทันมีการปลูกพืชชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียนทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรกรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งผลิตผ้าไหมหมี่ขิด ปลูกข้าว ปลูกยางพารา สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยายกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๑.สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นิติกร (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. นักวิชาการเกษตร (ปก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ครู	จำนวน	๙	อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๖	อัตรา
๑๖. ภารโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๗. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๘. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)และปง.	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ขง.)และ (ปง./ขง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. นายช่างไฟฟ้า (ปง.) และ (ขง.)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. พนักงานขับรถ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๔. กองสวัสดิการสังคม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น งานส่วนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (อำนวยการต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชี การดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
-------------------------------	-------	---	---------

การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

ลำดับที่	ภารกิจ	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๑	ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ	กองช่าง
๒	พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม
๓	ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน	สำนักปลัด, กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา	สำนักปลัด, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕	การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสวัสดิการสังคม
๖	การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด
๗	ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้	กองสวัสดิการสังคม, กองคลัง

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ที่รายงานต่อสภาท้องถิ่น

รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ผลการดำเนินงานบริหารงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) สรุปผลการดำเนินงานดังนี้

ยุทธศาสตร์	แผนการดำเนินการทั้งหมด		อนุมัติงบประมาณ		เบิกจ่ายงบประมาณ		ร้อยละ
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน							
	๒๕๕	๑๕๒,๕๐๐,๐๐๐	๖๒	๙,๗๒๖,๐๐๐	๔๒	๗,๖๘๘,๐๓๖	๓๕.๒๙
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ							
	๔๒	๙,๖๙๓,๐๐๐	๘	๘๐,๐๐๐	-	-	-
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ							
	๘๐	๖๔,๖๐๐	-	-	-	-	-
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น							
	๔๐	๑๑,๕๙๕,๐๐๐	๑๑	๒,๓๑๙,๗๐๐	๖	๑,๙๖๒,๐๘๖	๕.๐๔

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม							
	๑๖	๘๙๕๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๑	๒๙,๗๓๐	๐.๘๔
๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข							
	๑๕	๓,๙๕,๐๐๐	๓	๗๑๑,๐๐๐	๒	๕๑๓,๓๘๔	๑.๖๘
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์							
	๑๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๙	๓๕๐,๐๐๐	๓	๘๘,๓๐๕	๒.๕๒
๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและปศุสัตว์							
	๑๘	๖,๘๘๐,๐๐๐	๔	๒๑๕,๐๐๐	๓	๑๓๘,๗๖๐	๒.๕๒
๙.ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการสาธารณะ							
	๓๘	๗,๔๙๐,๐๐๐	๒๑	๑,๔๑๑,๐๐๐	๑๑	๗๗๗,๑๓๐	๙.๒๔
รวม	๕๑๔	๒๖๘,๓๐๘,๐๐๐	๑๑๙	๑๔,๘๑๒,๗๐๐	๖๘	๑๑,๑๙๗,๔๓๑	

สรุปได้ว่า โครงการที่เราได้จัดทำในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ จำนวน ๕๑๔ โครงการ แต่ได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๑๑๙ โครงการ มีการเบิกจ่ายงบประมาณได้ ๖๘ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔

ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีการเบิกจ่ายในอันดับหนึ่ง สำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบ

อันดับสองยุทธศาสตร์ที่ ๔ กองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ

อันดับสามยุทธศาสตร์ที่ ๙ กองช่างเป็นผู้รับผิดชอบ

อันดับสี่ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กองสวัสดิการสังคม เป็นผู้รับผิดชอบ

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั้งหมดกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตราค่าจ้าง

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตราค่าจ้างที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>สำนักปลัด</u> ๑.งานนโยบายและแผน ๒.งานสวัสดิการพัฒน ชุมชน ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานจัดการงานทั่วไป ๕.งานประชาสัมพันธ์ ๖.งานธุรการ ๗.งาน ปร ิ อ ง กั น แ ล ะ บรรเทาสาธารณภัย ๘.งานรักษาความสะอาด และสิ่งแวดล้อม ๙.ส่งเสริมสุขภาพ การ ออกกำลังกาย การ ควบคุมโรคติดต่อ ๑๐.ส่งเสริมการมีสุข	๑๓	-ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล -มีภาระหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพควบคุมและป้องกัน ระบาดโรคติดต่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงการ บ ริ ก า ร ส า ธ า ร ณ สุ ข ก า ร อ น า มั ย ครอบครัว คุ่มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความ สะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการ สิ่งแวดล้อม	-ยุทธศาสตร์พัฒนา คน สังคม คุณภาพ ชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง -ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การ บริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสา ธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการ ท่องเที่ยว และการกีฬา -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้ -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการ ท่องเที่ยว และการกีฬา -แผนการพัฒนาด้านสาธารณสุข -ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญา ของท้องถิ่น	-	-	๑/๑	๓๓

ภาวะที่ดีให้กับประชาชนในตำบลหัวเรือ ๑๑.งานบริหารการศึกษา ๑๒.งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑๓.สนับสนุนและส่งเสริมปฎิบัติอินทรีย์ชีวภาพ ๑๔.จัดหาพันธุ์ข้าวหรือพืชเศรษฐกิจมาสนับสนุนให้เกษตรกรได้ปลูกและจัดทำแปลงสาธิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า	-เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย -มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานวิชาการเกษตร ตามการวัดและประเมินผลการดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ ควบคุมติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการทางการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	-แผนพัฒนาการพัฒนาด้านการเกษตรและปศุสัตว์				
---	---	---	--	--	--	--

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง ๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	๘	เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา ทางการเงินเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำ งบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงิน ต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งาน เกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การ บริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสา ธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้	-	-	-	๘

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๖%	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง ๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร ๓.งาน ปร ะ ส าน สาธารณูปโภค ๔.งานธุรการ	๘	เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการ จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้าน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	+๑	-	-	๙

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม ๑.การบริการสังคม สงเคราะห์ ๒.การเสริมสร้างอาชีพ ภายในชุมชน ๓.การสนับสนุนเยาวชน ในตำบลหัวเรือ	๒	มีหน้าที่รับผิดชอบ ช่วยดูแลสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ คนเร่ร่อนและ ผู้ป่วยเอดส์ , จัดทำโครงการต่าง ๆ ในข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล ดูแลงานส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน , งาน สวัสดิการสังคมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ สนับสนุนแผนเยาวชนของสภาเยาวชนในตำบลหัว เรือให้มีประสิทธิภาพ และงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์	-	-	-	๒

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๑	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การเงินและการบัญชี การ ดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการ บริหารงาน ด้าน อื่น ๆ เพื่อให้ มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ และ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-แผนงานการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา
 - ๑.๒ ครู จำนวน ๙ อัตรา
๒. ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

เพื่อให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ปริมาณงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดภารกิจดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. ด้านการสาธารณสุข

จึงกำหนดดังนี้

- งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้เป็นงานอยู่ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ให้เป็นงานอยู่ในกองคลัง
- งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธาณูปโภค งานผังเมือง ให้เป็นงานอยู่ในกองช่าง
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค ให้เป็นงานอยู่ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน ให้เป็นงานอยู่ในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมการเกษตร ควบคุมโรคจากสัตว์อื่นๆ ให้เป็นงานอยู่ในกองการเกษตร
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์อื่นๆ ให้เป็นงานอยู่ในกองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานการเจ้าหน้าที่ -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	๑.สำนักปลัด -งานการเจ้าหน้าที่ -งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการ -งานบริหารงานทั่วไป -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัสดุ	๒.กองคลัง -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค	๓.กองช่าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖.กองสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา -	๖.กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

- ๑.๑ หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- ๑.๒ นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)
- ๑.๓ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)
- ๑.๔ นิติกร (ชก.)
- ๑.๕ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก.)
- ๑.๖ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)
- ๑.๗ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)
- ๑.๘ นักวิชาการศึกษา (ชก.)
- ๑.๙ เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)
- ๑.๑๐ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)
- ๑.๑๑ ครู
- ๑.๑๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- ๑.๑๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (๕)
- ๑.๑๖ พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง
- ๑.๑๗ พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน
- ๑.๑๘ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์
- ๑.๑๙ พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก

๒. กองคลัง

- ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
- ๒.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)
- ๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)
- ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)
- ๒.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)
- ๒.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๒.๖ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ

๓. กองช่าง

- ๓.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- ๓.๒ นายช่างโยธา (ชง.)
- ๓.๓ นายช่างไฟฟ้า (ชง.)
- ๓.๔ นายช่างโยธา (ปง./ชง.)
- ๓.๕ นายช่างไฟฟ้า (ปง.)
- ๓.๖ เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)
- ๓.๗ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นายช่างโยธา
- ๓.๘ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นายช่างไฟฟ้า
- ๓.๙ พนักงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์

๔. กองสวัสดิการสังคม

- ๔.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- ๔.๒ นักพัฒนาชุมชน (ชก.)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รอง ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	๑	-	-	+๑	
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) นายช่างโยธา ชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นายช่างโยธา ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ ระดับต้น) นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาคาตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๕	๕๕	๕๗			+๑	

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอบัวปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสกุล	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายบุญตา ทองพา	บริหาร ต้น	42-3-00-1101-001	1	1	483,120	48,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	531,120	547,200	563,880	(40,260)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นาย นายกมลนิตย์ ไชยรงค์ศรี	บริหาร ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	(40,260)
	1.สำนักปลัด (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายศราวุธ กุลนิตย์	อำนวยการ ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	431,400	444,720	458,160	(31,340)
4	นักทรัพยากรบุคคล จำเอนนิตกร สีนเจริญ	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายพนงศักดิ์ คงงาม	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	1	1	298,440	-	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)
6	น้องป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายอิสระ อินทรศิลา	ปฏิบัติการ	42-3-01-3810-001	1	1	323,040	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,680	10,560	333,600	344,280	354,840	(26,920)
7	เจ้าพนักงานธุรการ จำลิบเอกบดินทร์ ปะดังทะสา	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	1	363,480	22,680	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	397,800	409,920	422,400	(30,290)
8	นิติกร นางสาวภัทรานิษฐ์ ไทยพอน	ชำนาญการ	42-3-01-3105-001	1	1	299,640	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายวงศธร คงทองเอียด	ปฏิบัติการ	42-3-01-3106-001	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	189,000	196,080	203,760	(16,600)
10	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวอภิญญา สุขเกษม	ปฏิบัติการ	42-3-01-3601-001	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)

11	นักวิชาการศึกษา นางสาวสุภาวดี น้อยศรี	ชำนาญการ	42-3-01-3803-001	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
12	นักวิชาการเกษตร นายธนวัฒน์ บุตศรี	ปฏิบัติการ	42-3-01-3401-001	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	364,680	373,800	382,080	(15,060)
13	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่าง)	ปง/ขง	42-3-01-4601-001	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
14	น.ส. นงนุช จุลนาค	คศ.2	42-3-01-6600-608	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	30,420
15	น.ส. จรรยา ละดาวัลย์	คศ.2	42-3-01-6600-609	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	30,060
16	ว่าง	คศ.2	42-3-01-6600-610	1	0	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	15,060
17	ว่าง	คศ.1	42-3-01-6600-611	1	0	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	15,060
18	น.ส. นวพร พินทะปะกัง	คศ.2	42-3-01-6600-612	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	29,060
19	น.ส. ดวงใจ โคดบุคโค	คศ.2	42-3-01-6600-613	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	25,310
20	น.ส. สุภาพ หลาบคำ	คศ.2	42-3-01-6600-614	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	25,750
21	นางจินตนา สุดสูง	คศ.2	42-3-01-6600-615	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	25,940
22	น.ส.รารณณ์ ปะภาษา	คศ.1	42-3-01-6600-616	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	23,130
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
23	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางรุ่งรัตน์ ทวีศรี	-	-	1	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	9,350	9,730	10,120	243,110	252,840	262,960	(19,480)
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวนันทิยา ศรีประมาณ	-	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	6,380	6,640	6,900	165,860	172,500	179,400	(13,290)
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายพัลลภ กุมชาต	-	-	1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	-	6,050	6,290	6,540	157,130	163,420	169,960	(12,590)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายศาสตร์ พัวคุณมี	-	-	1	1	145,440	-	1	1	1	-	-	-	5,820	6,050	6,300	151,260	157,310	163,610	(12,120)
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพัชรินทร์ กุมชาต	-	-	1	1	141,360	-	1	1	1	-	-	-	5,660	5,890	6,120	147,020	152,910	159,030	(11,780)
28	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) นางทองพันธ์ บุตะกาศ	-	-	1	1	178,080	-	1	1	1	-	-	-	7,130	7,410	7,710	185,210	192,620	200,330	(14,840)
29	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) นางธนลักษณ์ บุญเรือ	-	-	1	1	178,080	-	1	1	1	-	-	-	7,130	7,410	7,710	185,210	192,620	200,330	(14,840)
30	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ) นางสาวสายน้ำผึ้ง ดิตวงษา	-	-	1	1	176,400	-	1	1	1	-	-	-	7,060	7,340	7,640	183,460	190,800	198,440	(14,700)

31	ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ) นางสาวเพ็ญพิชา ปะโคทะกัง	-	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	6,380	6,640	6,900	165,860	172,500	179,400	(13,290)
32	ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ) นางเตือนใจ พิจุลย์	-	-	1	1	123,360	-	1	1	1	-	-	-	4,940	5,140	5,340	128,300	133,440	138,780	(10,280)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
33	พนักงานขับรถยนต์ นายอรรถพล กิตติอาษา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
34	ภารโรง นางราตรี พัวทอง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
35	คนงาน นายสมสุข สมศิริ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
36	ผู้ดูแลเด็ก นางสาวนฤมล ศรีทิพย์ขวาล	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	2.กองคลัง (04)																			
37	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นายเพชรภัทร จำปา	อำนาจการ ดัน	42-3-04-2102-001	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
38	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวไฉ่รุ่ง ทองกอง	ชำนาญการ	42-3-04-3203-001	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
39	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางถาวรีย สนวนอก	ชำนาญงาน	42-3-04-4201-001	1	1	352,080	-	1	1	1	-	-	-	11,400	11,640	12,120	363,480	375,120	387,240	(29,340)
40	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธนกร ศิริแสนปรกร	ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	1	1	198,840	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	(16,570)
41	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวจิตชนก ครีนรัมย์	ปฏิบัติงาน	42-3-04-4201-002	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)

พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวปณิดา เลิศศิธา	-	-	1	1	179,400	-	1	1	1	-	-	-	7,180	7,470	7,770	186,580	194,050	201,820	(14,950)
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวยุพาพัทธ์ เดชวงษา	-	-	1	1	164,400	-	1	1	1	-	-	-	6,580	6,840	7,120	170,980	177,820	184,940	(13,700)
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวพัชรี อินธิแสง	-	-	1	1	139,800	-	1	1	1	-	-	-	5,600	5,820	6,050	145,400	151,220	157,270	(11,650)
3.กองช่าง (05)																				
45	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายสิทธิชัย กางโหล่น	อำนาจการ ดัน	42-3-05-2103-001	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	(38,520)
46	นายช่างโยธา นายพงปลา ศรีวัชรกุล	ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	1	1	313,440	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
47	นายช่างไฟฟ้า สิบเอกธีรวัฒน์ ฤทธิสาร	ชำนาญงาน	42-3-05-4706-001	1	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
48	นายช่างโยธา (ว่าง)	ปง/ขง	42-3-05-4701-002	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง (เดิม)
49	นายช่างไฟฟ้า นายณัฐพล มากมน	ปฏิบัติงาน	42-3-05-4706-002	1	1	158,760	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,480	165,120	171,720	178,200	(13,230)
ลูกจ้างประจำ																				
50	เจ้าพนักงานธุรการ นางประดับ เพชรสุข	-	-	1	1	196,080	-	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	(16,340)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
51	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายสกล ประเมณะโก	-	-	1	1	231,000	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,610	1,000	240,240	249,850	250,850	(19,250)
52	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายเกรียงไกร สมสา	-		1	1	171,360	-	1	1	1	-	-	-	6,860	7,130	7,420	178,220	185,350	192,770	(14,280)
พนักงานจ้างทั่วไป																				
53	พนักงานขับรถยนต์ นายเชาวฤทธิ์ จำพา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
4.กองสวัสดิการสังคม (11)																				
54	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ) นางสาวภาวนา อธิ์ป่า	อำนาจการ ดัน	42-3-11-2105-001	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
55	นักพัฒนาชุมชน นางสาวอิสริย์ วิสีปต์น์	ชำนาญการ	42-3-11-3801-001	1	1	409,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)

	5.หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
56	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวกมลภานต์ เกษทัตมา	ปฏิบัติการ	42-3-12-3205-001	1	1	293,760	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,720	10,080	303,240	312,960	323,040	(24,480)
(5)	รวม			56	52	11,953,080	364,680	56	56	56				397,400	408,530	407,360	12,615,680	13,024,210	13,431,570	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																1,892,352	1,953,632	2,014,736	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น																14,508,032	14,977,842	15,446,306	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																21.56	22.03	22.39	
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																32.29	32.80	34.28	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไปขอบัญชี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	=	67,276,500	บาท	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	=	68,000,000	บาท	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	=	69,000,000	บาท	
กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ		(ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2566 มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 23,943,268 บาท		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	=	44,933,800	บาท	(67,276,500 - 22,342,700)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	=	45,657,300	บาท	(68,000,000 - 22,342,700)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	=	45,056,732	บาท	(69,000,000 - 23,943,268)

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายพรภักดิ์ จ่าพา)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายบุญตา ทองทา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง

(นายรัสสี พิจุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ



40,260	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายบุญตา ทองพา
40,260	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นาย นายอนุรักษ์ ไชยรงค์ศรี
	1.สำนักปลัด (01)
31,340	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายศราวุธ กุลนิตย์
31,880	นักทรัพยากรบุคคล จำเอนิตติกร สีนเฮวี่
24,870	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายทองศักดิ์ คงงาม
26,920	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายอิสระ อินทรศิลา
30,290	เจ้าพนักงานธุรการ จำสับเอกบดินทร์ ปะดั่งทะสา
24,970	นิติกร นางสาวภัทธานิษฐ์ ไทยพอน
16,600	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายวงศธร คงทองเอียด
17,290	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวอภิญญา สุขเกษม

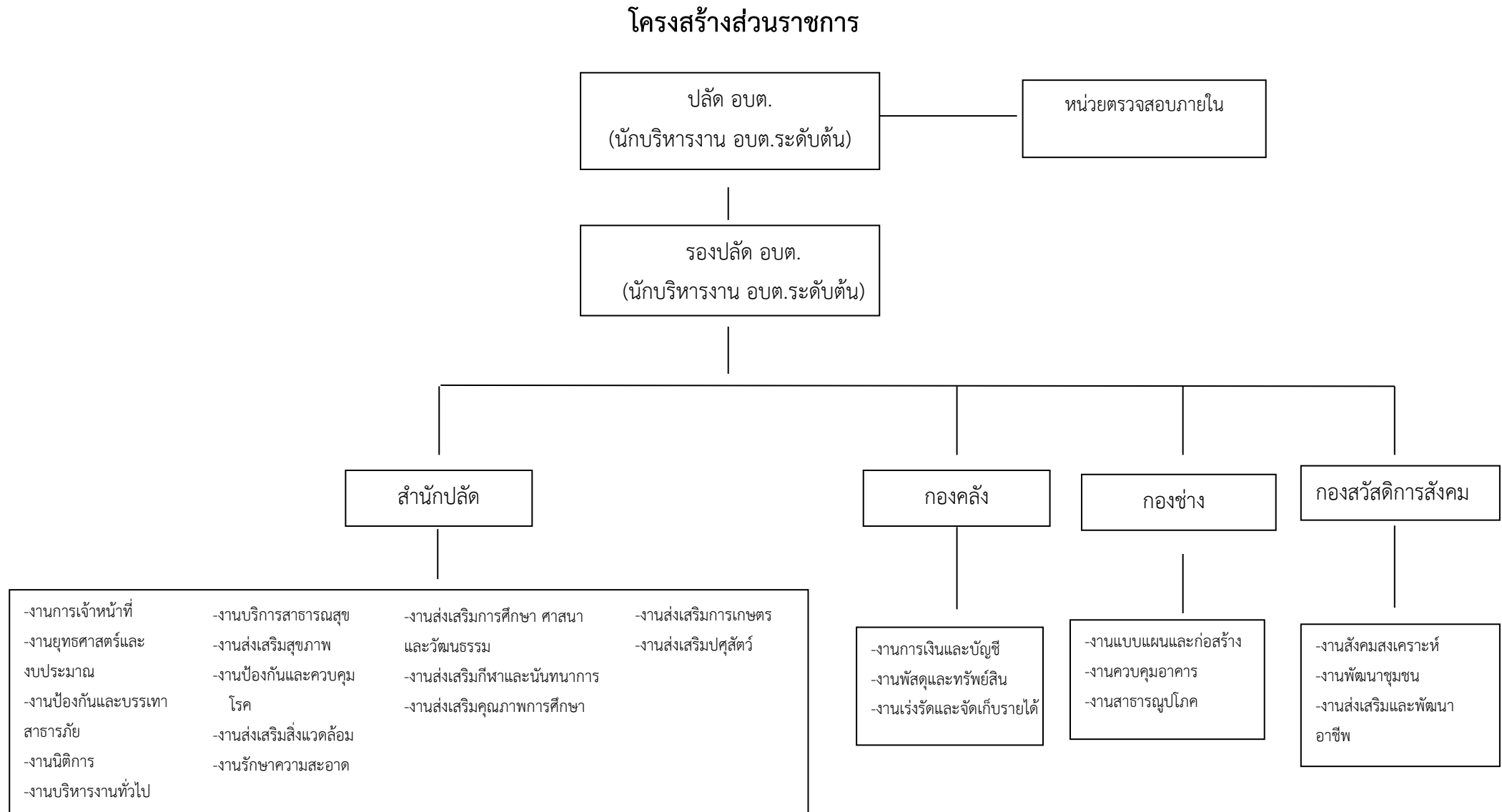
31,340	นักวิชาการศึกษา นางสาวสุภาวดี น้อยศรี
15,060	นักวิชาการเกษตร นายธนวัฒน์ บุตศรี
11,510	เจ้าพนักงานสาธารณสุข
30,420	น.ส. นงนุช จุลนาค
30,060	น.ส. จรรยา ละดาวัลย์
15,060	ว่าง
15,060	ว่าง
29,060	น.ส. นวทพร พินทะปะกัง
25,310	น.ส. ดวงใจ โคตบุตโต
25,750	น.ส. สุภาพ หลาบคำ
25,940	นางจินตนา สุดสูง
23,130	น.ส.วราภรณ์ ปะภาษา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ
19,480	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางรุ่งรัตน์ ทรีศรี
13,290	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวนันทิยา ศรีประมาณ
12,590	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายพัลลภ กุมชาด
12,120	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายศาสตรา พัวคุณมี
11,780	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพัชรินทร์ กุมชาด
14,840	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางทองพันธ์ บุตะกาศ
14,840	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางธนลักษณ์ บุญเรือ
14,700	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวสายน้ำผึ้ง ติดวงษา

13,290	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวเพ็ญพิชา ปะโคทะกัง
10,280	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางเตือนใจ พิจุลย์
	พนักงานจ้างทั่วไป
9,000	พนักงานขับรถยนต์ นายอรรถพล กิตติอาษา
9,000	ภารโรง นางราตรี พัวทอง
9,000	คนงาน นายสมสุข สมศิริ
9,000	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) นางสาวนฤมล ศรีทิพย์ขวาล
	2.กองคลัง (04)
38,520	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นายพรภักทร จำปา
34,680	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวไกล่รุ่ง ทองกอง
29,340	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางถาวรีย์ สนวนนอก
16,570	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธนภร ศิริแสนปรกร
11,510	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

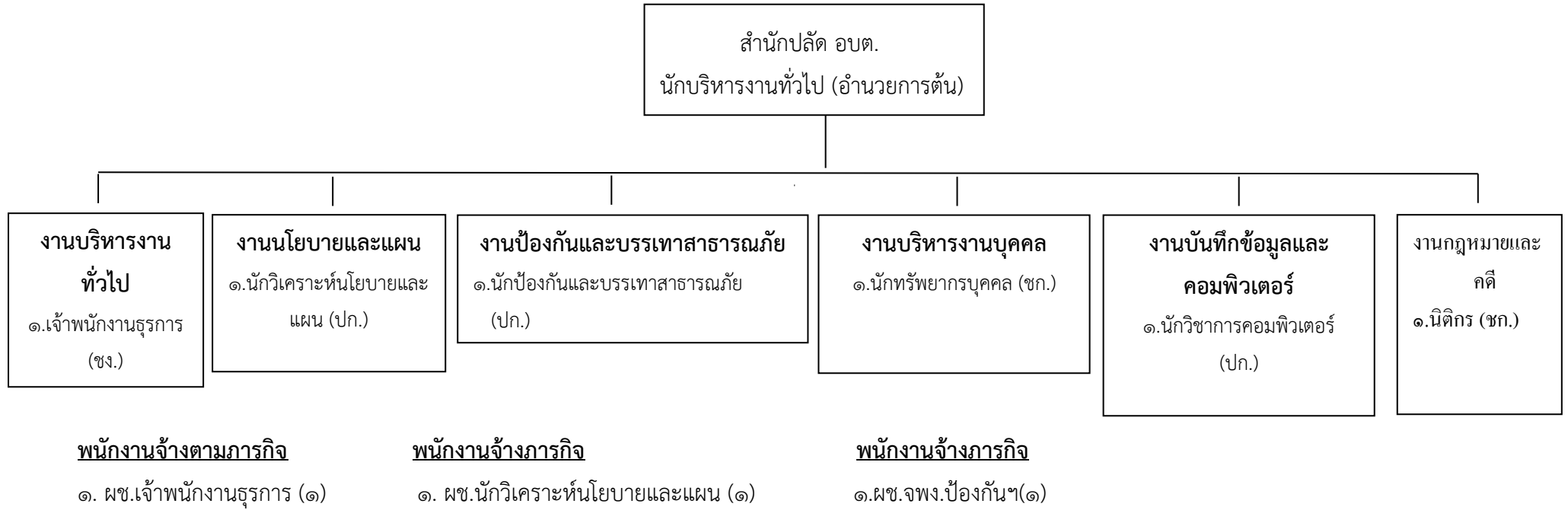
	พนักงานจ้างตามภารกิจ
14,950	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวปนัดดา เลิศสีดา
13,700	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวยุพาพัคตร์ เดชวงษา
11,650	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวพัชรีย์ อินธิแสง
	3.กองช่าง (05)
38,520	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายสิทธิชัย กางโหลน
26,120	นายช่างโยธา นายพงษ์ภา ศรวิชรกุล
26,580	นายช่างไฟฟ้า สิบเอกธีรวัฒน์ ฤทธิสาร
	นายช่างโยธา (ว่าง)
13,230	นายฉัฐพล มากมน
	ลูกจ้างประจำ
16,340	เจ้าพนักงานธุรการ นางประดับ เพชรสุข
	พนักงานจ้าง
19,250	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายสกล ประเมทะโก
14,280	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายเกรียงไกร สมสา
	พนักงานจ้างทั่วไป
9,000	พนักงานขับรถยนต์ นายเชาวฤทธิ์ จำปา
	4.กองสวัสดิการสังคม (11)
36,310	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นางสาวภาวนา อธิฐปา
34,110	นักพัฒนาชุมชน นางสาวอสรีย์ วิสีปตัน

	5.หน่วยตรวจสอบภายใน (12)
24,480	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวกมลกานต์ เกณต์มา

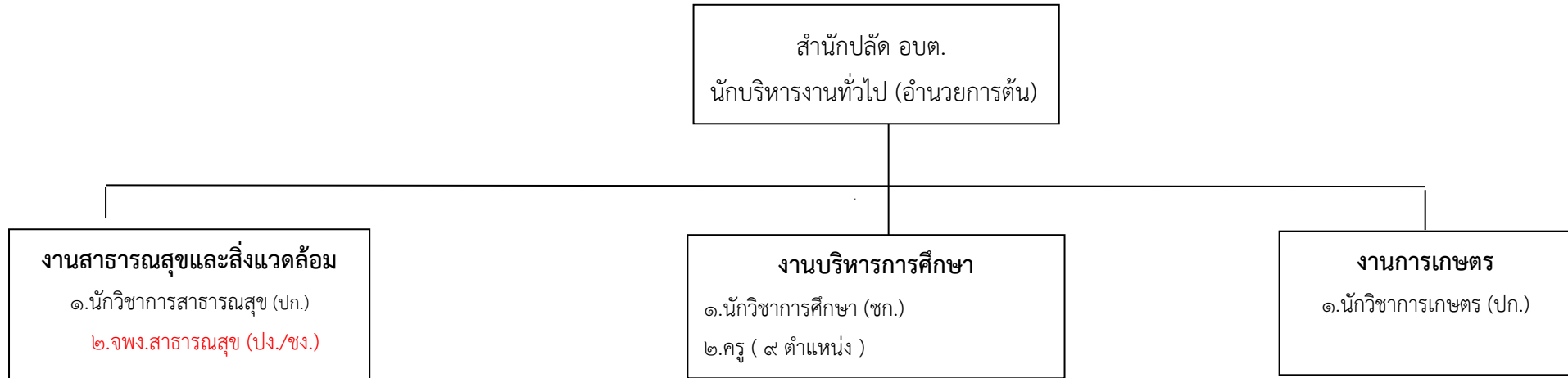
๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด



โครงสร้างสำนักปลัด (ต่อ)



พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานเจ้าทั่วไป

๑.ภารโรง (๑)

๒.คนงาน (๑)

๓.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผู้ดูแลเด็ก (๕)

๒.ผช.จนท.ธุรการ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

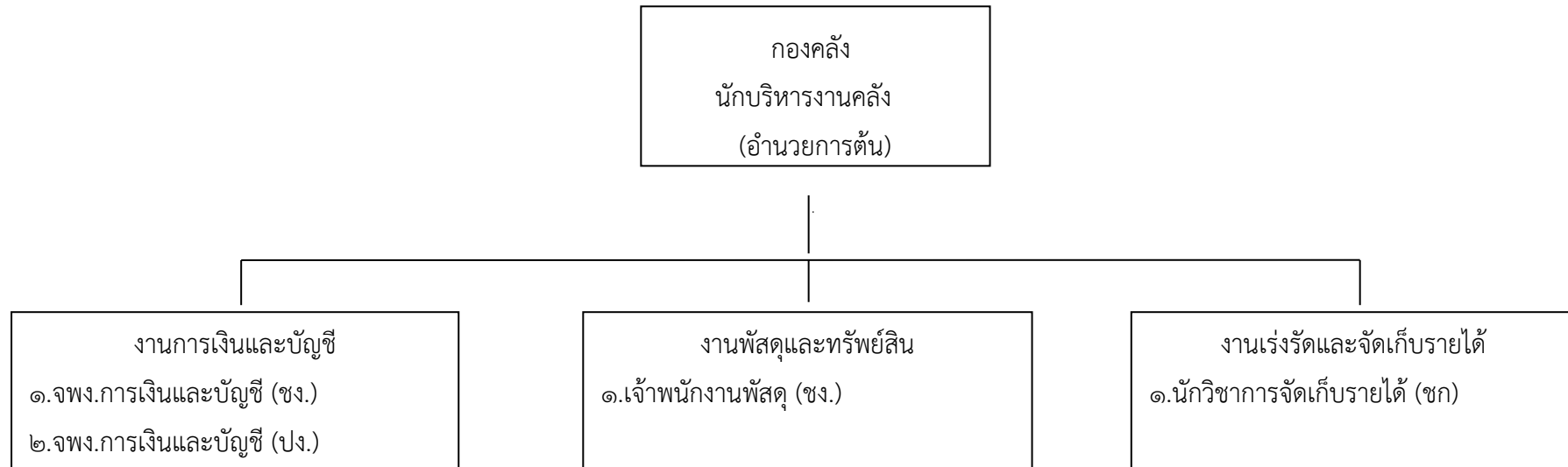
๑.ผู้ดูแลเด็กทั่วไป (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.จพง.การเกษตร (๑)

อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ขง	อาวุโส	ปก	ขก	ขพ	ขช	อำนวยการต้น	อำนวยการกลาง	อำนวยการสูง	บริหารต้น	บริหารกลาง	บริหารสูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี		๑	-	๔	๓	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๕	-
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

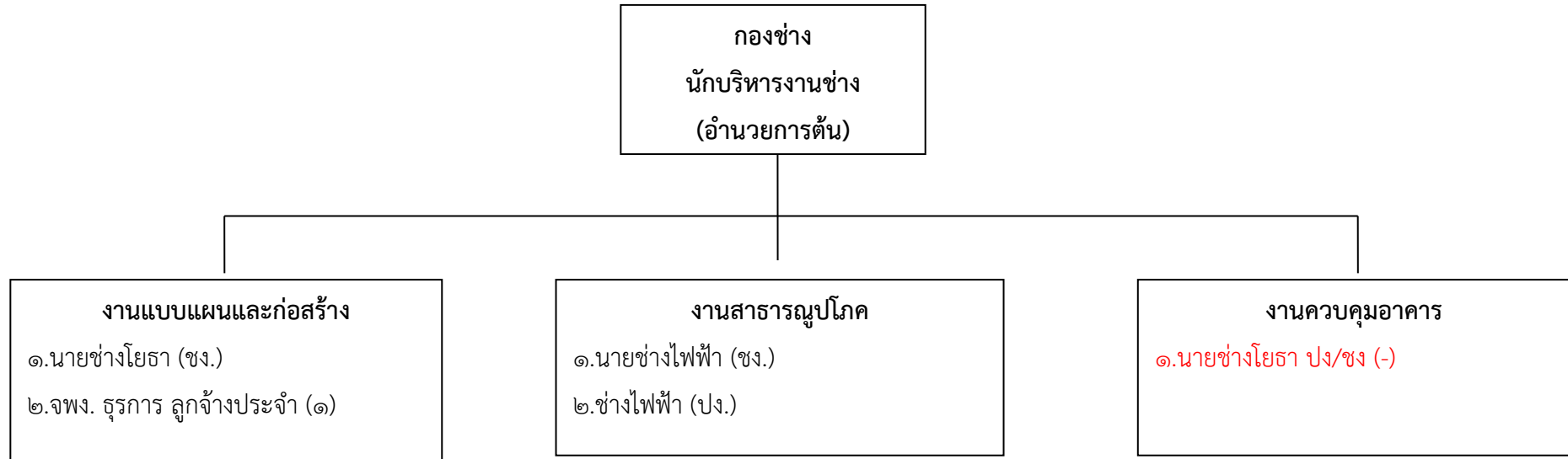
๑. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ชง	อาวุโส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการ ต้น	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ สูง	บริหาร ต้น	บริหาร กลาง	บริหาร สูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.นายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

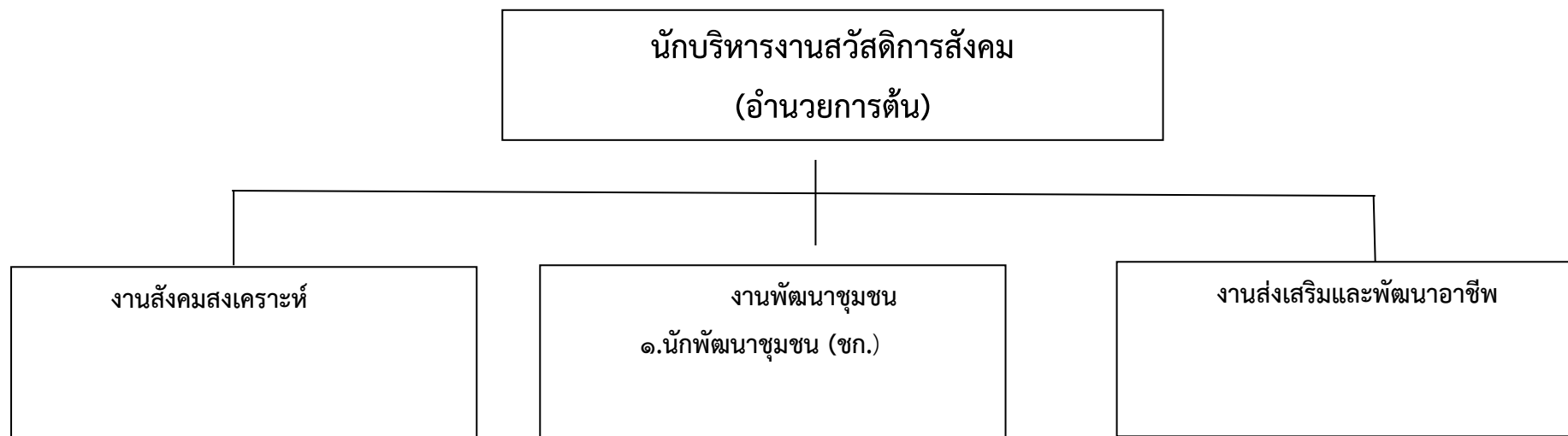
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)

อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ชง	อาวุโส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการ ต้น	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ สูง	บริหาร ต้น	บริหาร กลาง	บริหาร สูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ชง	อาวุโส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการ ต้น	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ สูง	บริหาร ต้น	บริหาร กลาง	บริหาร สูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

ที่	ชื่อ	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายบุญตา ทองพา	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๕๓๑,๑๒๐
๒	นายกมลนิตย์ ไชยวงศรี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
สำนักงานปลัด (๑๑)														
๓	นายศราวุธ กุลนิตย์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔,๒๐๐	-	๓๘๐,๒๘๐
๔	จำเอนนิตกร ลินเฮว	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕	นายทนงศักดิ์ ดงงาม	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๒๙๘,๔๔๐	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๖	นางสาวภัทราธิษฐ์ ไทยพอน	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๗	นายวงศธร คงทองเอียด	ปริญญาตรี เทคโนโลยีสารสนเทศ	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๘	นายอิสระ อินทรศิลา	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๑๐-๐๐๑	นักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๓๒๓,๐๔๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐
๙	นางสาวอภิญา สุขเกษม	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๑๐	นายสวสุภาวดี น้อยศรี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๑	นายธนวัฒน์ บุตรศรี	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๒	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้านักงาน สาธารณสุข	ทั่วไป	ปง/ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้านักงาน สาธารณสุข	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๓	จำลิบเอกบดินทร์ ปะดังทะสา	ปริญญาตรี วทบ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๖๓,๔๘๐		๒๒,๖๘๐	๓๘๖,๑๖๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๔	นางสาวรุ่งรัตน์ ทริศรี	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๑๕	นางสาวนันทยา ศรีประมาณ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๕๙,๔๘๐	-	-	๑๕๙,๔๘๐
๑๖	นายพัลลภ กุมชาต	ปวส. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	๑๕๑,๐๘๐
๑๗	นางสาวลภัสรดา นามักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	๑๔๒,๓๒๐	-	-	๑๔๒,๓๒๐
๑๘	นางสาวพัชรินทร์ กุมชาต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๑,๓๖๐	-	-	๑๔๑,๓๖๐
๑๙	นายศาดรา พัวคุณมี	ปริญญาตรี สัตวศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการเกษตร	-	-	๑๔๕,๔๔๐	-	-	๑๔๕,๔๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ														
๒๐	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๐	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๐	ครู	-	คศ.๒	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๑	นางสาวสุภาพ หลาบคำ	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๔	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๔	ครู	-	คศ.๒	๓๐๙,๐๐๐	-	-	๓๐๙,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๒๒	นางเดือนใจ พิจุลย์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒๓,๓๖๐	-	-	๑๒๓,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๓	นางสาวนฤมล ตริทิพย์ขวาล	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแม่														
๒๔	นางจินตนา สุดสูง	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	คศ.๒	๓๑๑,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๒๕	นางทองพันธ์ บุตะกาศ	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๘,๐๘๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกกอก														
๒๖	นางสาวนงนุช จุลนาค	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๘	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๘	ครู	-	คศ.๒	๓๖๕,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๗,๐๔๐
๒๗	นางสาววรรณณ์ ปะภาษา	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๖	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๖	ครู	-	คศ.๑	๒๗๗,๕๖๐	-	-	๒๗๗,๕๖๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาฝายเหล่าหู่														
๒๘	นางสาวจรรยา ลัดดาวัลย์	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๙	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๙	ครู	-	คศ.๒	๓๖๐,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๒,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๒๙	นางธนลักษณ์ บุญเรือ	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๘,๐๘๐	-	-	๑๗๘,๐๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว														
๓๐	นางสาวนพพร พินทะปะกัง	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๒	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๒	ครู	-	คศ.๒	๓๔๘,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๐,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๓๑	น.ส.เพ็ญพิชชา ปะโคทะกัง	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๕๙,๔๘๐	-	-	๑๕๙,๔๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกุดอ้อ														
๓๒	นางสาวดวงใจ โคตบุตรโค	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๓	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๓	ครู	-	คศ.๒	๓๐๓,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๕,๗๒๐
๓๓	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๑	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๑	ครู	-	คศ.๑	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๓๔	นางสาวสายน้ำผึ้ง ดิดวงษา	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๗๖,๔๐๐	-	-	๑๗๖,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๕	นายอรรถพล กิตติอาษา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสมสุข สมศิริ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นางราตรี พัวทอง	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๑๕)														
๓๘	นายพชรภัทร จำปา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๓๙	นางสาวไกล่รุ่ง ทองกอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๔๐	นางถาวรีย สนวนอก	ปวส.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	๓๕๒,๐๘๐
๔๑	นางสาวอนกร ศิริแสนปรกร	ปริญญาตรี การบัญชี	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๔๒	นางสาวชิดชนก ควินรัมย์	ปวส. การบัญชี	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๔๓	นางสาวปณิตดา เลิศสีดา	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๗๙,๔๐๐	-	-	๑๗๙,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๔๔	นางสาวยุพาพัทธ์ เดชวงษา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	๑๖๔,๔๐๐	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๔๕	นางสาวพัชรี อินธิแสง	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	๑๓๙,๘๐๐	-	-	๑๓๙,๘๐๐
กองช่าง (๐๕)														
๔๖	นายสิทธิชัย กางโหลน	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๒๒๐
๔๗	นางพงปลา ศรีวัชรกุล	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๔๒-๓-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๔๘	สิบเอกธีรวัฒน์ ฤทธิสาร	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ขง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ขง.	๓๑๘,๙๖๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๔๙	นายณัฐพล มากมน	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๕๐	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
ลูกจ้างประจำ (ลจ. ๑)														
๕๑	นางประดับ เพชรสุข	ปวช. การบัญชี	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๕๒	นายสกล ประเมทะโก	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๓๑,๐๐๐	-	-	๒๓๑,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๕๓	นายเกรียงไกร สมสา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๗๑,๓๖๐	-	-	๑๗๑,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๕๔	นายเชาวฤทธิ์ จำปา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๕๕	นางสาวภาวนา อธิ์ปา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๕๖	นางสาวอิสริย์ วิสีปັນ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
๕๗	นางสาวกมลกานต์ เกษมขันธ์	ปริญญาตรี การบัญชี	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๒๙๓,๗๖๐	-	-	๒๙๓,๗๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- | | | | | |
|----------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|--|
| เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง | | |
| อายุ | ☐ ๒๑-๓๐ ปี | ☐ ๓๑-๔๐ ปี | ☐ ๔๑-๕๐ ปี | ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป |
| การศึกษา | ☐ มัธยมต้น | ☐ มัธยมปลาย | ☐ ปวช. | ☐ ปวส. / ปวท. |
| | ☐ อนุปริญญา | ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท | ☐ สูงกว่าปริญญาโท |
| สถานภาพ | ☐ พนักงานส่วนตำบล | ☐ ลูกจ้างประจำ | ☐ พนักงานจ้าง | |

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ☐ การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ☐ ระเบียบ / กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- ☐ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ☐ การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- ☐ อื่น ๆ ระบุ

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ ตุลาคม |
| | ☐ พฤศจิกายน |
| | ☐ ธันวาคม |
| ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ มกราคม |
| | ☐ กุมภาพันธ์ |
| | ☐ มีนาคม |
| ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ เมษายน |
| | ☐ พฤษภาคม |
| | ☐ มิถุนายน |
| ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ | ☐ กรกฎาคม |
| | ☐ สิงหาคม |
| | ☐ กันยายน |

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

จากผลสำรวจสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นมา ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอด เวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖ (ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖) เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
๒. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
๓. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
๔. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๕. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 - ด้านการบริหาร
 - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ด้านศีลธรรมคุณธรรม

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT)

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อให้เข้าถึงการพัฒนาอย่างชัดเจนจึงดำเนินการวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT) ดังนี้

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน
- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้
- หน่วยงานราชการภายนอกพื้นที่เพื่อจัดทำโครงการในตำบลตอนแร่อยู่อำนวยความสะดวกในฐานะตำบลต้นแบบทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเดินทางไปเข้าร่วมอบรม / สัมมนา พัฒนาความรู้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“ คนพัฒนา งานพัฒนา ท้องถิ่นพัฒนา ”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนา เสริมสร้างความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้าน คุณธรรม จริยธรรม
๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่
๔. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนา เสริมสร้างความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้าน คุณธรรม / จริยธรรม
๓. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่ โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่
๒. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม- ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้
ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดนครราชสีมา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๑๐๐	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานท้องถิ่น	๒	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบายและแผน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารงานบุคคล	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๙	อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๖	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑๗	อบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานไฟฟ้าของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๘	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๔	การฝึกอบรม	-	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน)ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้าน มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๙	การฝึกอบรม	๙๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๐	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม/ จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิก สภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็น ผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๑๐๐	การอบรม	-	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๑	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการ อบรม/สัมมนา ที่จัดโดย หน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่ บุคลากร	๑๐๐	การอบรม	-	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๒	อบรมหลักสูตรนักวิชาการเกษตร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการเกษตร	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๓	อบรมหลักสูตรนิติกร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๔	อบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๕	อบรมหลักสูตรสาธารณสุข	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านสุขอนามัย และการควบคุมโรค ต่าง ๆ	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๖	อบรมหลักสูตรตรวจสอบภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน ตรวจสอบภายใน	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๓ - ก.ย. ๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.หัวเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย