



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม แก้ไขปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ) นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายธีรสิทธิ์ พิชุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (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 ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ดังนี้

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประกอบด้วย

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)
- (๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๖) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)

ข้อ ๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลรักษาบำรุงทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๒ กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การจัดเก็บรักษเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี 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 งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร 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 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานบริการสาธารณสุข
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพ
- (๓) งานป้องกันและควบคุมโรค
- (๔) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- (๕) งานรักษาความสะอาด

ข้อ ๕ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

ข้อ ๖ กองสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรฐาน และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เปรี้ยวไรที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินอกระบบไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

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

ข้อ ๗ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ กองส่งเสริมการเกษตร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเนื้อเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

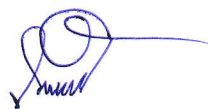
กองการส่งเสริมการเกษตร มีการกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน/งานภายใน ดังนี้

- (๑) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมปศุสัตว์

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)



(นายรสดี พิจุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วน ตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๒๖ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหาร ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๖) กองสวัสดิการสังคม
- (๗) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (๘) กองส่งเสริมการเกษตร

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๖) และ (๘) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะ ต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายรัสสี พิจุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.256๔ – 256๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	10
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	29
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	29
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	30
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	36
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	41
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	49
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	54
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	63

ภาคผนวก

1. สำเนาบันทีกข้อความขออนุมัติ
2. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 256๔ – 256

๖

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

3. สำเนาบันทีกการประชุม
๔. บัญชีแสดงข้อมูลปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลัง

1. หลักการและเหตุผล

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลหัวเรือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงได้แผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.256๔ – 256๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ภาคผนวก

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

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

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ การปฏิบัติภารกิจสามารถใช้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูล เปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ หน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

-๔-

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมา ใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้อง มี การพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความ คิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มา พิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่ จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการ สัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่ง

มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการมหาสารคาม โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอลำปำปทุม มีเขตติดต่อกับอำเภอนาขุมและอำเภอลำปำปทุม จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากอำเภอลำปำปทุมประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทางจากอำเภอลำปำปทุมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประมาณ ๒๐ นาที

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตตำบลหนองแสง อำเภอลำปำปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับเขตตำบลโพธิ์ชัย อำเภอลำปำปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลหนองไผ่ อำเภอนาขุม จังหวัดมหาสารคาม
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลลำปำปทุม จังหวัดร้อยเอ็ด

สภาพของปัญหาพื้นที่และความต้องการประชาชน

สภาพปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน 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 และขาดระบบ

ตลาด

รองรับผลผลิต

- 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 ผู้บริหาร

ท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง

- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างและลูกจ้าง

- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- 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 พัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายบทบาทอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น
สมาชิกสภาท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ๔.๔ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง
- 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. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล 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 มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภา

ตำบล

๕.๔ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

จากนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ และข้อมูลพื้นฐานการพัฒนา ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ และศึกษาในบทที่ผ่านมา เพื่อที่จะทราบสถานการณ์แวดล้อมของการพัฒนาและศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์ในทุกด้านการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ของการพัฒนา ดังผลการวิเคราะห์ซึ่งจะได้นำเสนอเป็นรายประเด็นนโยบาย รวม ๗ ประเด็นตามลำดับต่อไป

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลหัวเรือ มีถนนสายหลักและสายรองเชื่อมทุกหมู่บ้านระหว่างตำบล ระหว่างอำเภอ และมีเส้นทางหลักในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร โดยมีพ่อค้าคนกลางสำหรับรับซื้อพืชผลทางการเกษตร มีรถโดยสารประจำทางผ่านประมาณ ๕ รอบต่อวัน มีระบบไฟฟ้าสาธารณะ ระบบประปา ระบบโทรศัพท์พื้นฐานให้บริการทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses)

พื้นที่ตำบลหัวเรือ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรม ถนนที่ใช้สัญจรไป-มา ร้อยละ ๕๐ ยังเป็นถนนลูกรัง ซึ่งมีสภาพชำรุด ทรุดโทรม โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝน ระบบประปาหมู่บ้านชำรุดเสียหายบ่อยครั้งเนื่องจากมีอายุการใช้งานมานานระบบไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในฤดูแล้ง บางจะของบางหมู่บ้าน คลื่นสัญญาณโทรศัพท์ไม่ดี

โอกาส (Opportunity)

ตำบลหัวเรือ มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตรได้คราวละมากๆ เกษตรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Treats)

ตำบลหัวเรือ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรได้แก่ การปลูกข้าว ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งทางท้องถิ่นมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความชำนาญ

2. การวิเคราะห์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส นอกจากนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่

รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหัวเรือจำนวน ๒ แห่ง สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลหัวเรือ และตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการสังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Treats)

ผู้สูงอายุ และผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจาก การที่จะเข้ารับการบริการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง จะลำบาก และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือเป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ประชาชน และเยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย การไปใช้สิทธิเลือกตั้งของการเมืองท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ครั้งที่ผ่านมามายังอยู่ในระดับมากคือ ร้อยละ 80 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหารซึ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างองค์กรภายใน คำนึงมในการดำเนินงานแบบเดิมเน้นการทำงานแบบบริหารจัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ได้มีพัฒนาการความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนั้น ในการบริหารจัดการที่ต้องการภาคส่วนยังปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ส่งผลกระทบในความรวดเร็วทันเหตุการณ์

โอกาส (Opportunity)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่นในการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหา และความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนั้นกระแสด้านความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชน และกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวความคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยราชการ สถาบันการศึกษา ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ของบุคลากรท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Treats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้อิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเรือมีแหล่งท่องเที่ยวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวด้านกีฬาเยาวชนตำบลห้วยเรือมีนักกีฬาของจังหวัดและเป็นตัวแทนจังหวัด จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการพัฒนาด้านกีฬาได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งท่องเที่ยวขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดีประชาชนขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬา

โอกาส (Opportunity)

มีอ่างเก็บน้ำหลายแห่ง สามารถปรับปรุงและพัฒนาเป็นอ่างเก็บน้ำและเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ถ้าได้รับการพัฒนา และมีสถานที่สามารถจัดทำลานกีฬาสำหรับประชาชนในตำบลเข้ามาใช้ประโยชน์ได้

ภัยคุกคาม (Treats)

ราษฎรขาดความตื่นตัวจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเบื้องต้นน้อย แล้งข้าซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืชขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งต้นทุนทางการเกษตรสูง และงบประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลางกดราคา ขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๕. วิเคราะห์สภาวะการณ์ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

ตำบลหัวเรือ มีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับประถมศึกษา จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองบัวกุดอ้อ โรงเรียนบ้านนาฝายเหล่าหุ้ง โรงเรียนบ้านชาดฝางหัวเรือ และโรงเรียนบ้านหนองแกวิทยฯ และมีโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ โรงเรียนหัวเรือพิทยาคมและโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๑๖ ซึ่งโรงเรียนต่างๆ ในตำบลหัวเรือ ศาสนิกจ มีประเพณีและวัฒนธรรมที่ดึงดูดกันมาแต่โบราณ

จุดอ่อน (Weaknesses)

ครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อย ไม่มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนมีที่เรียนหนังสือ และโอกาสเรียนฟรี ๑๕ ปี กล่อมเกลานิสมัย เสริมสร้างจริยธรรมให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่างๆ

ภัยคุกคาม (Treats)

เด็กวัยรุ่นติดเกมส์ ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่แกนนำแต่ละหมู่บ้าน ประชากรเด็กน้อย เจริญเติบโตไม่ทัน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

6. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

ในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีบริการกู้ชีพกู้ภัยประจำตำบล ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ มีการบริหารจัดการช่วยเหลือและบรรเทาภัยได้ทันที มีถนนลาดยาง 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. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

มีวัตถุดิบที่เป็นผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก เช่น ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง ข้าวโพด ถั่วลิสง ต้นหม่อน เป็นต้น การรวมกลุ่มของประชาชนในการผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์(OTOP) ติดระดับ ๔ ดาว ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนหมู่บ้าน กองทุนส่งเสริมอาชีพ กลุ่มเกษตร กลุ่มจักสาน กลุ่มผ้าไหม ฯลฯ ทำให้ประชาชนมีแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มากนักเนื่องจากประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูง การว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูการทำการเพาะปลูก สมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพฝีมือยังไม่มีความชำนาญและมีการประชาสัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทัน มีการปลูกพืชชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียนทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งผลิตผ้าไหมหมี่ขิด ปลูกข้าว ปลูกยางพารา สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยายกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

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

ตำแหน่ง

๑.สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรในสำนักงาน ปลัด ประกอบด้วย

- | | | |
|---|---------|---------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๔. นิติกร (ปก.) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก.) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๘. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๑. ภารโรง | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๒. คนงาน | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๑๓. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ | |

ตำแหน่ง

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร

ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	
ตำแหน่ง			
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน	๑	
ตำแหน่ง			
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)และ(ปง./ชง.)	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 การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การ

จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

- | | | |
|---|---------|---------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. นายช่างโยธา (ชง.)และ (ปง./ชง.) | จำนวน ๒ | ตำแหน่ง |
| ๓. นายช่างไฟฟ้า (ปง.) และ (ชง.) | 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. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม สุขภาพ การรักษาความสะอาด การควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่นๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบังคับตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค งานเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริหารสาธารณสุข การควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- | | | |
|--------------------------------|---------|---------|
| ๑. นักวิชาการสาธารณสุข | จำนวน ๑ | ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | จำนวน ๑ | |
| ตำแหน่ง | | |

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุ

บำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๙ ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	จำนวน ๕ ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-19-

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

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

ตำแหน่ง

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

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
-------------------------------------	-----------------

๗. กองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิต และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกต้อง จัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

	80	64,600	-	-	-	-	-
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น							
	40	11,595,000	11	2,319,700	6	1,962,086	5.04
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม							
	16	8950,000	1	30,000	1	29,730	0.84
๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข							
	15	3,95,000	3	711,000	2	513,384	1.68
๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์							
	10	2,650,000	9	350,000	3	88,305	2.52
๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตรและปศุสัตว์							
	18	6,880,000	4	215,000	3	138,760	2.52
๙.ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและการบริหารจัดการสาธารณะ							
	38	7,490,000	21	1,411,000	11	777,130	9.24
รวม	514	268,308,000	119	14,812,700	68	11,197,431	

สรุปได้ว่า โครงการที่เราได้จัดทำในแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ จำนวน 514 โครงการ แต่ได้นำมาเป็นแนวทางในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน 119 โครงการ มีการเบิกจ่ายงบประมาณได้ 68 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 57.14

ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 1 มีการเบิกจ่ายในอันดับหนึ่ง สำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบ
 อันดับสองยุทธศาสตร์ที่ 4 กองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ
 อันดับสามยุทธศาสตร์ที่ 9 กองช่างเป็นผู้รับผิดชอบ
 อันดับสี่ยุทธศาสตร์ที่ 3 กองสวัสดิการสังคม เป็นผู้รับผิดชอบ

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				256๔	256๕	256๖	
<u>สำนักปลัด</u> 1.งานนโยบายและแผน 2.งานสวัสดิการพัฒนา ชุมชน 3.งานการเจ้าหน้าที่ 4.งานจัดการงานทั่วไป 5.งานประชาสัมพันธ์ 6.งานธุรการ 7.งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย 8.งานรักษาความ สะอาดและสิ่งแวดล้อม	1๓	ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล	-ยุทธศาสตร์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ แข็งแรง -ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการ ท่องเที่ยว และการกีฬา -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้	+๑	-	-	1๓

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				256๔	256๕	256๖	
<u>กองคลัง</u> 1.งานการเงิน 2.งานบัญชี 3.งานพัสดุและ จัดเก็บรายได้	๗	เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การ จัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการ จัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การ ควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการ สาธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้	+1	-	-	๗

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				2561	2562	2563	
<u>กองช่าง</u> 1.งานก่อสร้าง 2.งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร 3.งาน ปร ะ ส าน สาธารณูปโภค 4.งานธุรการ	7	เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการ จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน แผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การ รวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับ แผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	+๑	-	-	๗

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				256๔	256๕	256๖	
<u>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม</u> ๑.ส่งเสริมสุขภาพ การ ออกกำลังกาย การ ควบคุมโรคติดต่อ ๒.ส่งเสริมการมีสุขภาวะ ที่ดีให้กับประชาชนใน ตำบลหัวเรือ	๒	มีภาระหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพควบคุมและ ป้องกันระดับโรคติดต่อให้ทุกคนได้มีโอกาส เข้าถึงการบริการสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว กลุ่มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษา ความสะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดิน สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อม	-แผนการพัฒนาด้านสาธารณสุข	-	-	-	๒

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				2561	2562	2563	
<u>กองการศึกษา</u> <u>ศาสนาและ</u> <u>วัฒนธรรม</u> 1. งานบริหาร การศึกษา 2. งานส่งเสริม การศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม 3.งานธุรการ	17	เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบลอัน ได้แก่ การ จัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษา ปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การ เตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัด การศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจ กรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรม พัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุน ส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับ มอบหมาย	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการ ท่องเที่ยว และการกีฬา -ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนา วัฒนธรรมนิยมประเพณี และ ภูมิปัญญาของท้องถิ่น	-	-	-	17

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				256๔	256๕	256๖	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ๑.การบริการสังคม สงเคราะห์ ๒.การเสริมสร้างอาชีพ ภายในชุมชน ๓.การสนับสนุน เยาวชนในตำบลหัวเรือ	2	มีหน้าที่รับผิดชอบ ช่วยดูแลสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ คนเร่ร่อน และผู้ป่วยเอดส์ , จัดทำโครงการต่าง ๆ ใน ขอบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ดูแลงานส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน , งาน สวัสดิการสังคมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ สนับสนุนแผนเยาวชนของสภาเยาวชนใน ตำบลหัวเรือให้มีประสิทธิภาพ และงานที่ เกี่ยวข้องอื่นๆ	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการ สังคมและสังคมสงเคราะห์	-	-	-	๒

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและ หน้าที่ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ ลด			รวม
				256๔	256๕	256๖	
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การเงินและการบัญชี การ ดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการ บริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-แผนงานการตรวจสอบภายใน	+1	-	-	1
	๒	มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยถึงปัญหาทางการเกษตร กำหนดนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงาน วิชาการเกษตร ตามการวัดและประเมินผลการ	-แผนพัฒนาการพัฒนาด้านการเกษตร และปศุสัตว์	+1	-	-	2

กองการเกษตร

๑.สนับสนุนและส่งเสริม
ปยุอินทรีย์ชีวภาพ

๒.จัดหาพันธุ์ข้าวหรือพืชเศรษฐกิจมาสนับสนุนให้เกษตรกรได้ปลูกและจัดทำแปลงสาธิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า		ดำเนินงานการเกษตร กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ ควบคุมติดตาม ประเมินผลด้านการเกษตร จัดสอนและอบรมด้านวิชาการเกษตร จัดประชุมดำเนินการเผยแพร่กิจการเกษตร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและแนววิชาการเกษตร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง					
---	--	---	--	--	--	--	--

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมอาชีพ

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 8 ส่วน ได้แก่

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน
๘. กองการเกษตร

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา
 - 1.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 2๕ อัตรา
 - 1.2 ครู จำนวน ๘ อัตรา
2. ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา
3. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา
4. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๖ อัตรา

5. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปริมาณงาน 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. ด้านการสาธารณสุข

จึงกำหนดดังนี้

- งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย ให้เป็นงานอยู่ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานการเงิน งานบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ให้เป็นงานอยู่ในกองคลัง

- งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธาณูปโภค งานผังเมือง ให้เป็นงานอยู่ในกองช่าง

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค ให้เป็นงานอยู่ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน ให้เป็นงานอยู่ในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมการเกษตร ควบคุมโรคจากสัตว์ อื่นๆ ให้เป็นงานอยู่ในกองการเกษตร

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ อื่นๆ ให้เป็นงานอยู่ในกองสวัสดิการสังคม

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด -งานบริหารทั่วไป -งานกิจการสภา อบต. -งานนโยบายและแผน -งานกฎหมายและคดี -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานการเจ้าหน้าที่ ๒.กองคลัง -งานการเงิน -งานการบัญชี -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัสดุ ๓.กองช่าง -งานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประสานสาธารณูปโภค ๔.ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข -งานรักษาความสะอาด	๑.สำนักปลัด -งานการเจ้าหน้าที่ -งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการ -งานบริหารงานทั่วไป ๒.กองคลัง -งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓.กองช่าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานสาธารณูปโภค ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	

	-งานรักษาความสะอาด	
--	--------------------	--

-32-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม -งานกิจการโรงเรียน ๖.กองสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา - ๘.ส่วนส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๖.กองสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน ๘.กองส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์	

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 (ปก.)
- ๑.๕ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)
- ๑.๖ เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)
- ๑.๗ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)
- ๑.๘ พนักงานจ้าง ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๙ พนักงานจ้าง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
๑๐. พนักงานจ้าง ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๑. พนักงานจ้าง ภารโรง
- ๑.๑๒ พนักงานจ้าง คนงาน
- ๑.๑๓ พนักงานจ้าง พนักงานขับรถยนต์

-33-

๒. กองคลัง

- ๒.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)
- ๒.๒ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)
- ๒.๓ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)
- ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)
- ๒.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)
- ๒.๕ พนักงานจ้าง ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๒.๖ พนักงานจ้าง ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒.๗ พนักงานจ้าง 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 พนักงานจ้าง ผช.นายช่างโยธา
- ๓.๘ พนักงานจ้าง ผช.นายช่างไฟฟ้า
- ๓.๙ พนักงานทั่วไป พนักงานขับรถยนต์

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)

๕.๒ พนักงานจ้าง ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ นักวิชาการศึกษา (ชก.)

๔.๒ ครู

๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก

๔.๕ พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก

๖. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ

ต้น)

๕.๒ นักพัฒนาชุมชน (ปก.)

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

๗. กองส่งเสริมการเกษตร

๗.๑ นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)

๗.๒ พนักงานจ้าง ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเรือ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น

จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รอง ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด (01)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
ปฏิบัติงาน	๑	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์								
<u>กองคลัง (04)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	1	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	1	1	1	1	-	-	-	

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี								
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ								
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง (05)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	+1	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู ผู้ดูแลเด็ก	9	9	9	9	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	5	5	5	5	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ ระดับต้น)	1	1	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	+1	-	-	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการเกษตร								
	1	1	1	1	+1	-	-	

นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง เต็ม
รวม	55	56	5๕	5๕	+๕			

9.การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสกุล	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือน	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
					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	442,320	48,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	490,320	503,760	517,920	503,760	517,920	(36,860)		
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นาย นายอนุรักษ์ ไชยศรี	บริหาร ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	490,920	504,240	(36,310)		
1.สำนักงานปลัด (01)																								
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายศราวุธ กุลนิสัย	อำนวยการ ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	398,160	411,480	(28,560)		
4	นักทรัพยากรบุคคล จำเอกนิลกร สีนาร์	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	349,320	362,640	(28,030)		
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายพนมศักดิ์ คงาม	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	1	1	271,200	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,360	280,080	289,080	298,440	280,080	289,080	(22,600)		
6	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายอิสระ อินทศิลา	ชำนาญงาน	42-3-01-4805-001	1	1	291,240	-	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	302,280	313,440	324,360	302,280	313,440	(24,270)		
7	เจ้าหน้าที่งานธุรการ จำลิบเอกบดินทร์ ประดังพะสา	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	1	329,880	22,680	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	363,840	374,760	386,160	363,840	374,760	(27,490)		
8	นักวิชาการ นางสาวพัทธนิษฐ์ ไทยพอน	ปฏิบัติการ	42-3-01-3105-001	1	1	258,000	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	266,760	275,760	(21,500)		
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายวงศ์ธร คงทองเอียด	ปฏิบัติการ	42-3-01-3106-001	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	190,080	199,200	(15,060)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																								
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางรุ่งรัตน์ ทรัพย์สิน	-	-	1	1	220,320	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	229,200	238,440	248,040	229,200	238,440	(18,360)		

11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวนันทิยา ศรีประมาณ	-	-	1	1	1	150,240	-	1	1	1	1	-	-	6,000	6,240	6,600	156,240	162,480	169,080	(12,520)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายพัลลภ ภูมิชาติ	-	-	1	1	1	142,320	-	1	1	1	1	-	-	5,760	6,000	6,240	148,080	154,080	160,320	(11,860)
พนักงานจ้างทั่วไป																					
13	พนักงานขับรถยนต์ นายอรุณพล กิตติธำมา	-	-	1	1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
14	ภารโรง (ว่าง) นางราตรี พัทธอง	-	-	1	0	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
15	คนงาน นายสมสุข สมศิริ	-	-	1	1	1	108,000	-	1	1	1	1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
2. กองคลัง (04)																					
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นายพรภัทร จำปา	อำนาจการ ตัน	42-3-04-2102-001	1	1	1	422,640	42,000	1	1	1	1	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	(35,220)
17	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวไกรสร ทองทอง	ชำนาญการ	42-3-04-3203-001	1	1	1	376,080	-	1	1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
18	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวรัช สมนอก	ชำนาญงาน	42-3-04-4201-001	1	1	1	313,440	-	1	1	1	1	-	-	10,920	11,160	11,040	324,360	335,520	346,560	(26,120)
19	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธนกร ศรีแสนกร	ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	1	1	1	172,560	-	1	1	1	1	-	-	8,040	9,000	9,240	180,600	189,600	198,840	(14,380)
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ว่าง)	ปง/ง	42-3-04-4201-002	1	0	1	297,900	-	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง (งบ งบค.ด.บ. 224)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวปนัดดา เลิศสิดา	-	-	1	1	1	168,960	-	1	1	1	1	-	-	6,840	7,080	7,320	175,800	182,880	190,200	(14,080)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวอุษณพัทธ์ เดชวงษา	-	-	1	1	1	154,920	-	1	1	1	1	-	-	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360	(12,910)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวพัชร อินธิแสง	-	-	1	1	1	131,760	-	1	1	1	1	-	-	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320	(10,980)

[illegible]

5.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																				
นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	42-3-08-3803-001	1	1	336,360	-	1	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	(28,030)
นางสาวสุภาวดี น้อยศรี	คศ.2	42-3-08-6600-608	1	1	0.	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	27,980
น.ส. มงนุช จุลนาค	คศ.2	42-3-08-6600-609	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	27,800
น.ส. จรรยา ละดาวัลย์	คศ.2	42-3-08-6600-610	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	26,970
น.ส. จูน จันทร์เลิศ	คศ.1	42-3-08-6600-611	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	27,960
นางสมร พิมพ์พันธ์	คศ.2	42-3-08-6600-612	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	26,830
น.ส. นวพร พิมพ์ปะกั้ง	คศ.1	42-3-08-6600-613	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	23,330
น.ส. ดวงใจ โคตบุตโต	คศ.1	42-3-08-6600-614	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	23,710
น.ส. สุภาพ หลานคำ	คศ.1	42-3-08-6600-615	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	23,760
นางจินตนา สุดสูง	คศ.1	42-3-08-6600-616	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	21,290
น.ส.รวรรณณ์ ประภาษา	คศ.1	42-3-08-6600-616	1	1	0	-	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
พนักงานจ้างภารกิจ																				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	1	1	167,760	-	1	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,480	181,560	188,880	(13,980)
นางทองพันธ์ บุตะภาค	-	-	1	1	167,760	-	1	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,480	181,560	188,880	(13,980)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	1	1	166,200	-	1	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,920	179,880	187,080	(13,850)
นางธนลักษณ์ บุญเรือ	-	-	1	1	166,200	-	1	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,920	179,880	187,080	(13,850)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	1	1	150,240	-	1	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,600	156,240	162,480	169,080	(12,520)
นางสาวเพ็ญพิชา ปะโคทะกั้ง	-	-	1	1	150,240	-	1	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,600	156,240	162,480	169,080	(12,520)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	1	1	116,280	-	1	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	(9,690)
นางเตือนใจ พิจุลย์	-	-	1	1	116,280	-	1	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	(9,690)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	1	1	133,080	-	1	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,480	144,120	149,880	(11,090)
นางสาวพัชรินทร์ ฤมชิต	-	-	1	1	133,080	-	1	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,760	138,480	144,120	149,880	(11,090)

พนักงานจ้างทั่วไป													
51	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) นางสาววนิดา ตริทิพย์ชาวล	-	1	1	108,000	-	1	1	1	1	1	0	0
6. กองสวัสดิการสังคม (11)													
52	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นางสาวกานดา อธิ์ป้า	อำนาจการ ตัน	42-3-11-2105-001	1	1	389,400	42,000	1	1	1	1	13,320	13,440
53	นักพัฒนาชุมชน นายปรีดี ธีระชัย	ปฏิบัติงาน	42-3-11-3801-001	1	1	210,840	-	1	1	1	1	7,560	7,680
7. หน่วยตรวจสอบภายใน (12)													
54	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	42-3-12-3205-001	1	0	0	-	1	1	1	1	355,320	12,000
7. กองส่งเสริมการเกษตร (14)													
55	นักวิชาการเกษตร (ร่าง)	ป.ก/ชก	42-3-14-3401-001	1	0	355,320	-	1	1	1	1	12,000	12,000
พนักงานจ้างภารกิจ													
56	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายศาสตรา ทวีคุณมี	-	-	1	1	136,920	-	1	1	1	1	-	5,520
(5)	รวม			56	51	10,615,080	280,680	56	56	56	56	371,880	379,200
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%												
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น												
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ เบี้ยผู้พิการทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)												

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ยังไม่ได้รับอนุมัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 67,276,500 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 70,640,325 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 74,172,341 บาท
 (งบประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2564 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 21,694,800 บาท ก็ให้ 21,694,800 บาท หักออกทั้ง 3 ปี)
กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 45,581,700 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 46,621,345 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 50,153,361 บาท
 (เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ เบี้ยผู้พิการทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ (นายพรพัชร กิจาท)

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ (นายบุญตา ทองพ)

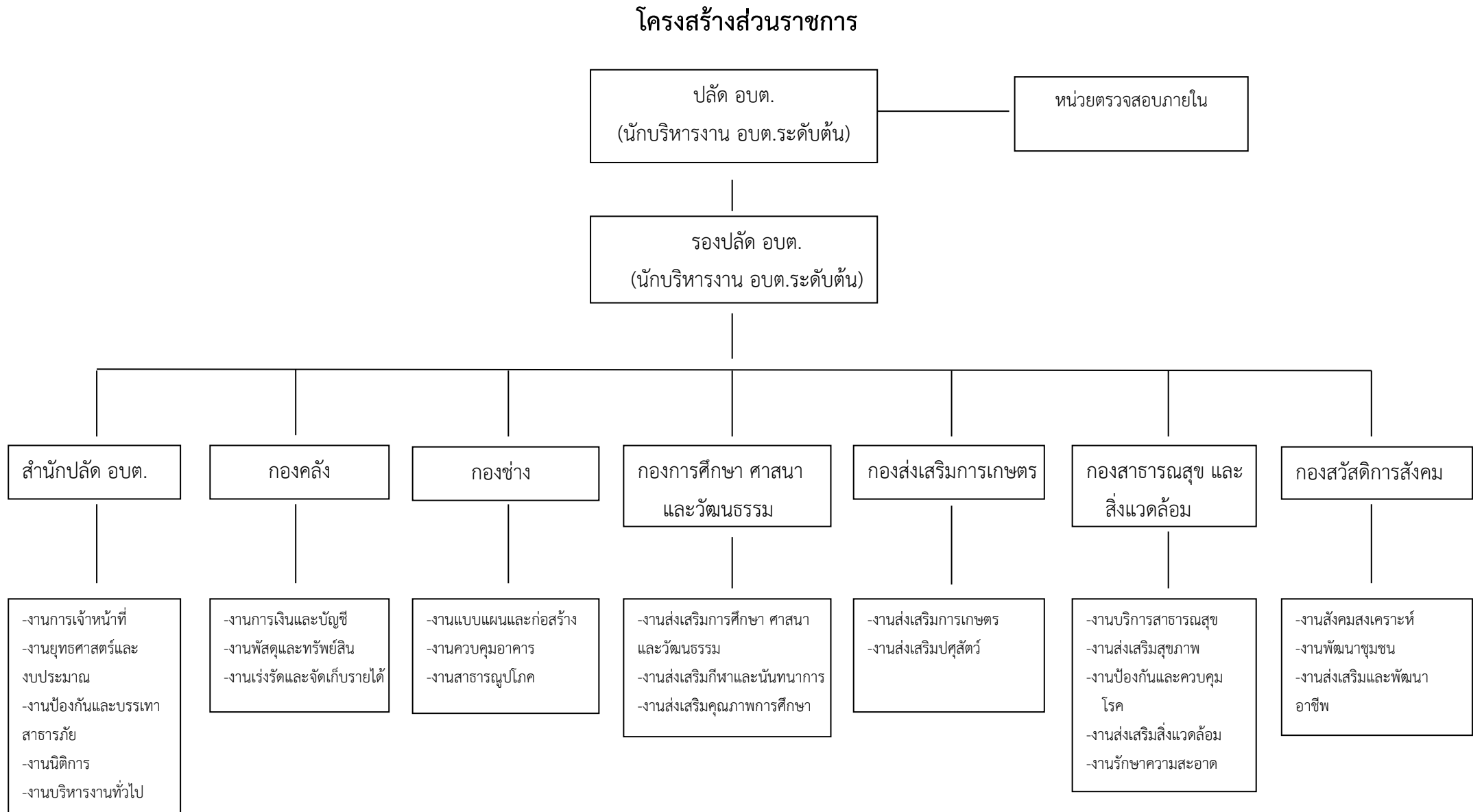
(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง (นายรัฐดี พิจัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

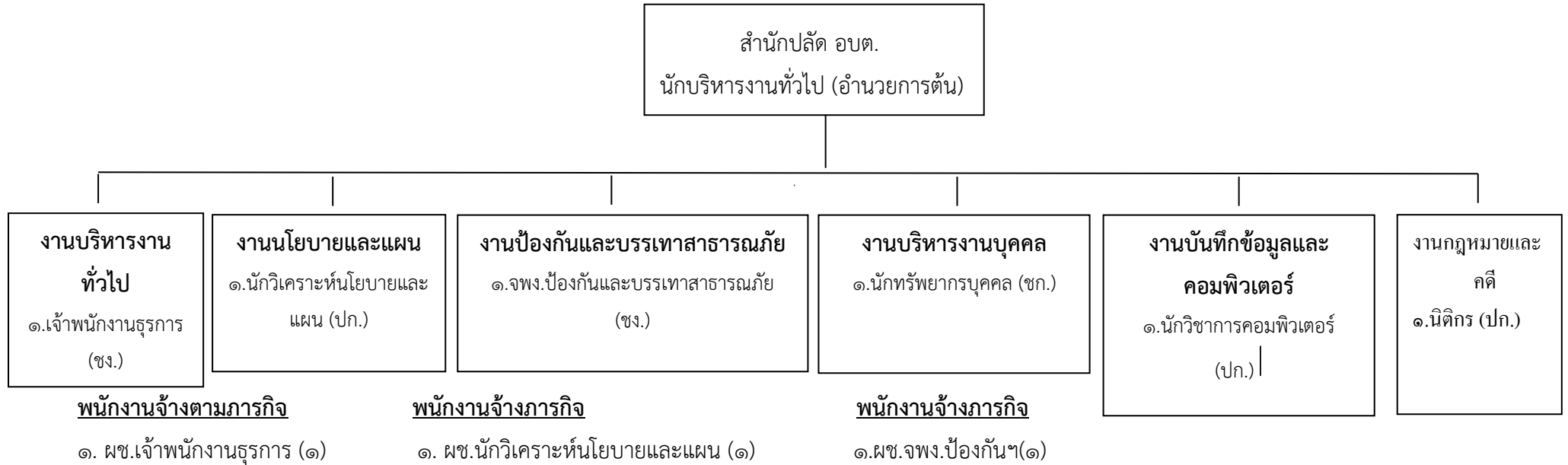
(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง (นายรัฐดี พิจัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด



พนักงานเจ้าทั่วไป

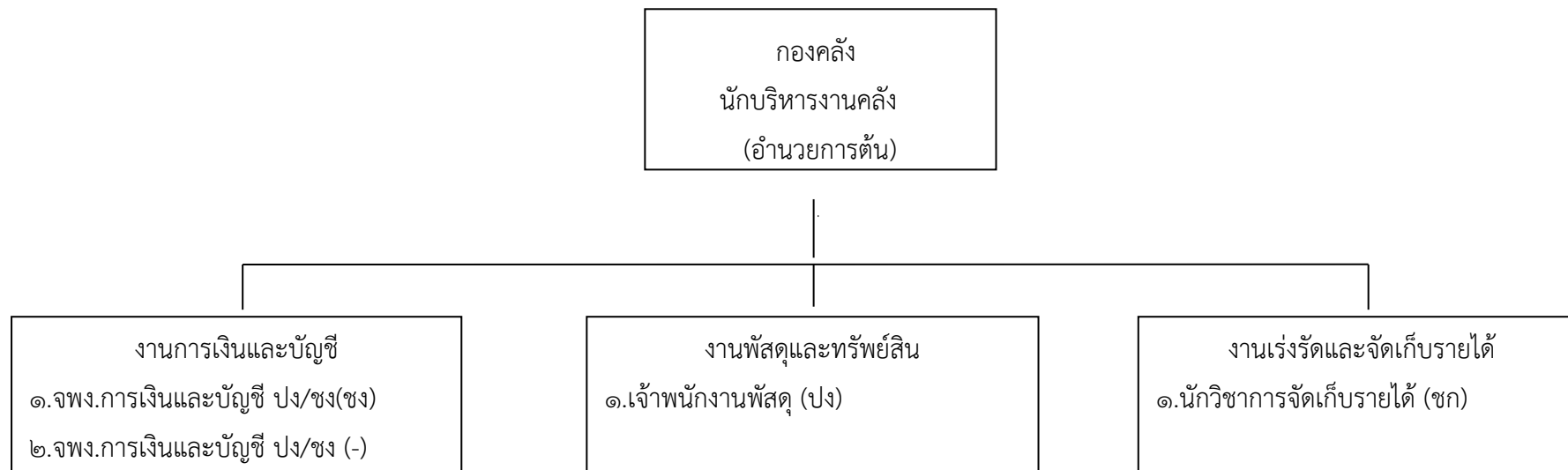
๑.นักการ (-)

๒.คนงานทั่วไป (๑)

๓.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ขง	อาวุโส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการ ต้น	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ สูง	บริหาร ต้น	บริหาร กลาง	บริหาร สูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี		๒	-	๓	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๖	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

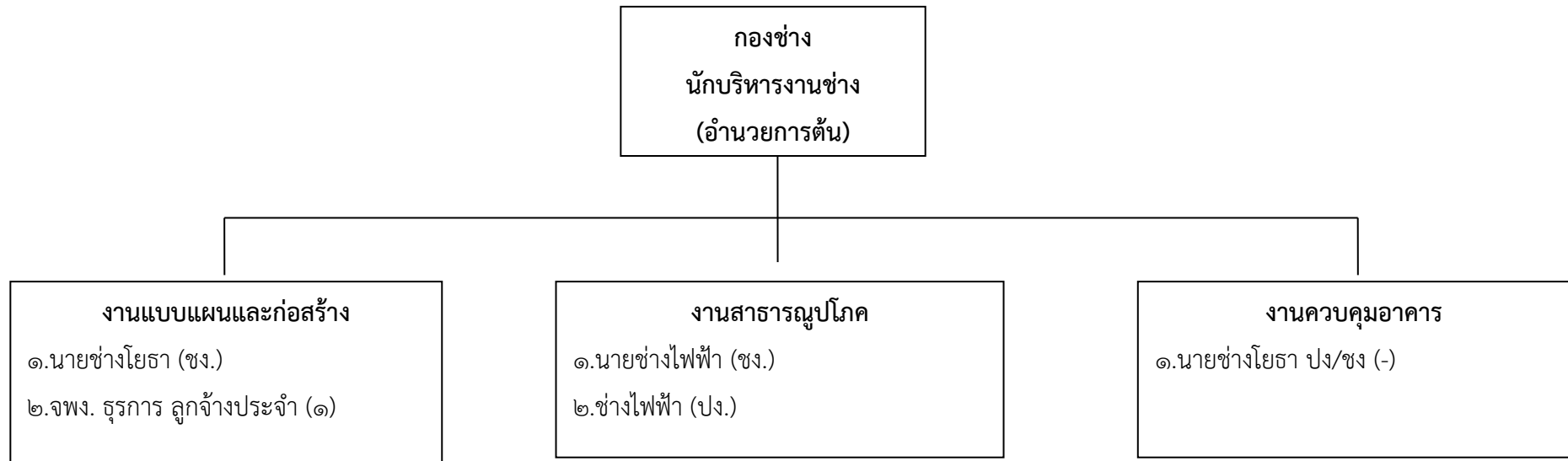
๑.ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ชง	อาวุโส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการต้น	อำนวยการกลาง	อำนวยการสูง	บริหารต้น	บริหารกลาง	บริหารสูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองช่าง



พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.นายช่างโยธา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

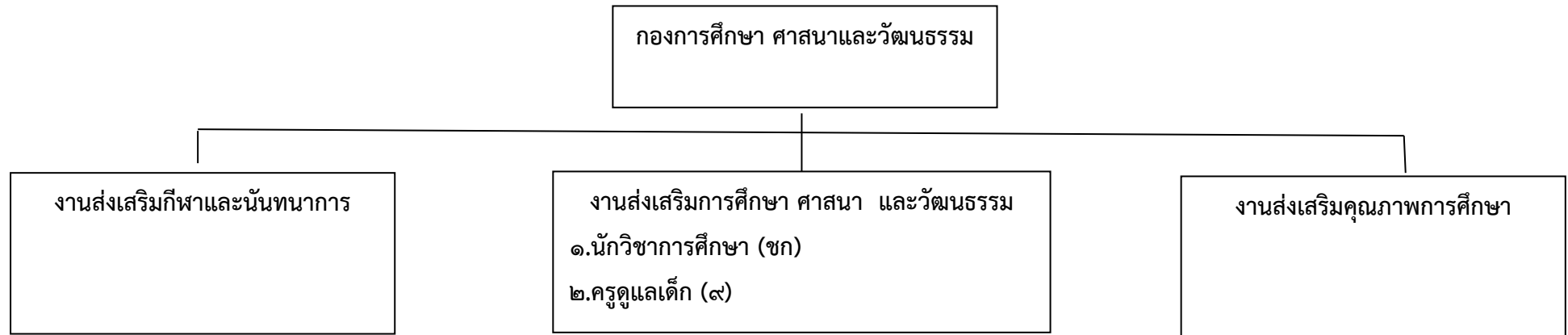
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผู้ดูแลเด็ก (๕)

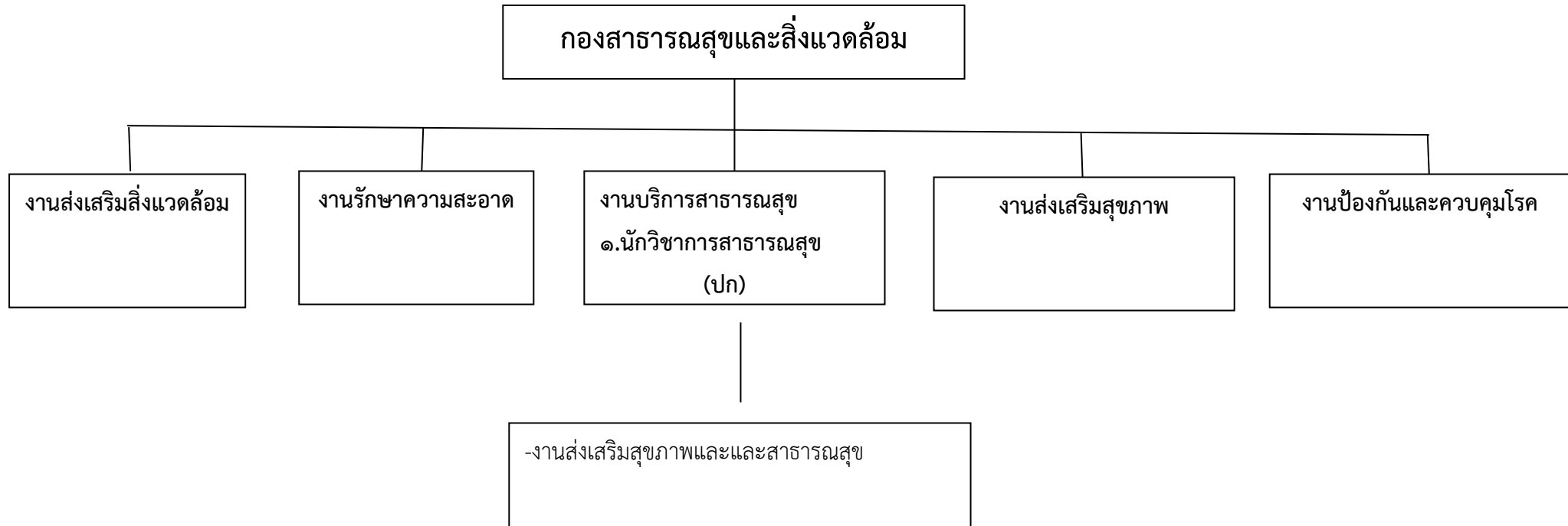
๒.ผช.จนท.ธุรการ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.ผู้ดูแลเด็กทั่วไป (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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

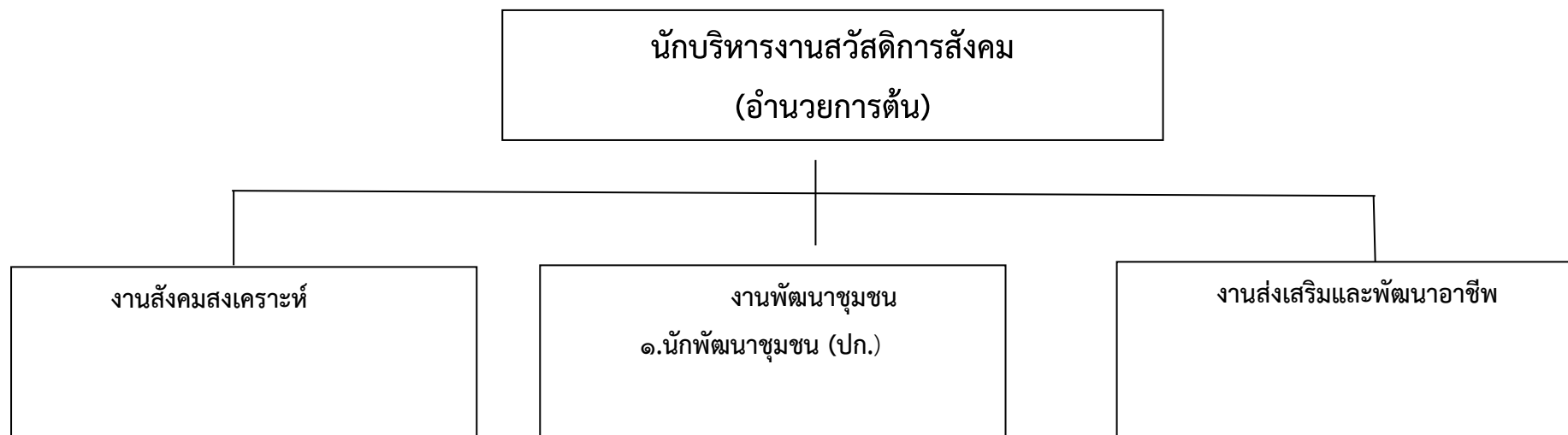


พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.จพง.สาธารณสุข (๑)

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

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ชง	อาวุโส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการต้น	อำนวยการกลาง	อำนวยการสูง	บริหารต้น	บริหารกลาง	บริหารสูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

ที่	ชื่อ	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
1	นายบุญตา ทองพา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	2-3-00-1101-00	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	42-3-00-1101-00	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	442,320	48,000	-	490,320
2	นายอนุรักษ ไชยวงษ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	2-3-00-1101-00	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	42-3-00-1101-00	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บท.	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
สำนักงานปลัด (๑๑)														
3	นายศรารุท กุลนิตย	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	2-3-01-2101-00	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	42-3-01-2101-00	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	342,720	4,200	-	346,920
4	จำเอนนิตกร สิ้นเช	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	2-3-01-3102-00	นักทรัพยากรบุคคล	ชกา	ชก.	42-3-01-3102-00	นักทรัพยากรบุคคล	ชกา	ชก.	336,360	-	-	336,360
5	นายทองศักดิ์ ดง	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	2-3-01-3103-00	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชกา	ปก.	42-3-01-3103-00	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชกา	ปก.	271,200	-	-	271,200
6	นางสาวภัทรานิษฐ์	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	2-3-01-3105-00	นิติกร	ชกา	ปก.	42-3-01-3105-00	นิติกร	ชกา	ปก.	258,000	-	-	258,000
7	นายวงศธร คงทอง	ปริญญาตรี เทคโนโลยีสารสนเทศ	2-3-11-3106-00	วิชาการคอมพิวเตอร์	ชกา	ปก.	42-3-11-3106-00	วิชาการคอมพิวเตอร์	ชกา	ปก.	180,720	-	-	180,720
8	นายอิสระ อินทรศีล	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	2-3-01-4805-00	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ชง.	42-3-01-4805-00	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ชง.	291,240	-	-	291,240
9	จำเอนเอกดินทร์ ฐ	ปริญญาตรี วทบ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	2-3-01-4101-00	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ชง.	42-3-01-4101-00	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ชง.	329,880		22,680	352,560
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
10	นางสาวรุ่งรัตน์ ตรี	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	220,320	-	-	220,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
11	นางสาวนันทยา ศรี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	150,240	-	-	150,240
12	นายพัลลภ กุมชาด	ปวส. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-				0

พนักงานจ้างทั่วไป

13	นายอรรถพล กิตติ	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	พนักงานขับรถ	-	-	108,000	-	-	108,000
14	นายสมสุข สมศิริ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	-	-	108,000
15	นางราตรี พัวทอง	ป.6	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	108,000	-	-	108,000

กองคลัง (๐๔)

16	นายพรภัทร จำพ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	2-3-04-2102-00	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ตัน	42-3-04-2102-00	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ตัน	422,640	42,000	-	451,320
17	นางสาวไกลรุ่ง ทอ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	2-3-04-3203-00	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	ชก.	42-3-04-3203-00	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	ชก.	376,080	-	-	376,080
18	นางถาวรีย สนวนอ	ปวส.	2-3-04-4201-00	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทว.ไป	ชง.	42-3-04-4201-00	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทว.ไป	ชง.	313,440	-	-	313,440
19	นางสาวธนกร ศิริแ	ปริญญาตรี การบัญชี	2-3-04-4203-00	เจ้าพนักงานพัสด	ทว.ไป	ชง.	42-3-04-4203-00	เจ้าพนักงานพัสด	ทว.ไป	ชง.	172,560	-	-	172,560
20	ว่าง	-	2-3-04-4201-00	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทว.ไป	ปง./ชง	42-3-04-4201-00	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทว.ไป	ปง./ชง	297,900	-	-	297,900

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

21	นางสาวปนัดดา เลิ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	168,960	-	-	168,960
----	------------------	--------------------------	---	---------------------------------------	---	---	---	---------------------------------------	---	---	---------	---	---	---------

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

22	นางสาวยุพาพัทธ์	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน พัสดุ	-	-	154,920	-	-	154,920
23	นางสาวพัชร อินธิ	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน จัดเก็บรายได้	-	-	131,760	-	-	131,760

กล่อง (05)

24	นายสิทธิชัย กางโน	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	2-3-05-2103-00	ผู้อำนวยการกองฯ	อท.	ต้น	42-3-05-2103-00	ผู้อำนวยการกองฯ	อท.	ต้น	422,640	42,000	-	451,320
25	นางพวงปภา ศรีวัชร	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	2-3-05-4701-00	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	42-3-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	275,040	-	-	275,040

26	สืบเอกธีรวัฒน์ ฤทธ	ปริญญาตรี	2-3-05-4706-00	นายช่างไฟฟ้าทั่วไป	ชง.	42-3-05-4706-00	นายช่างไฟฟ้าทั่วไป	ชง.	285,840	-	-	285,840
----	--------------------	-----------	----------------	--------------------	-----	-----------------	--------------------	-----	---------	---	---	---------

50	นางลมร พิมพ์พันธ์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	2-3-08-221-500	ครู	-	คศ.1	42-3-08-221-500	ครู	-	คศ.1	335,520	-	-	335,520
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
51	นางสาวสายน้ำผึ้ง	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	166,200	-	-	166,200
กองสวัสดิการสังคม (11)														
52	นางสาวภavana อธิ์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	2-3-11-2105-00	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	42-3-11-2105-00	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	389,400	42,000	-	418,080
53	นายปรีชา ธีระชัย	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	2-3-11-3801-00	นักพัฒนาชุมชน	ชก	ปท.	42-3-11-3801-00	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปท.	210,840	-	-	210,840
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)														
54	ว่าง	-	-	-	-	-	42-3-12-3205-00	ข้าราชการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปท./ชก	355,320	-	-	355,320
กองส่งเสริมการเกษตร (14)														
55	ว่าง	-	2-3-14-3401-00	นักวิชาการเกษตร	ชก	ปท./ชก	42-3-14-3401-00	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปท./ชก	355,320	-	-	355,320
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
56	นายศาดรา พัวคุณ	ปริญญาตรี สัตวศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการเกษตร	-	-	136,920	-	-	136,920

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย

หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด

สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปรุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- อายุ ☐ 21-30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
- การศึกษา ☐ มัธยมต้น ☐ มัธยมปลาย ☐ ปวช. ☐ ปวส. /
ปวท.
- ☐ อนุปริญญา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญา
โท
- สถานภาพ ☐ พนักงานส่วนตำบล ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ 2 ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

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

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า 1 หัวข้อ)

- ไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ ตุลาคม
☐ พฤศจิกายน
☐ ธันวาคม
- ไตรมาสที่ 2 ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ มกราคม
☐ กุมภาพันธ์
☐ มีนาคม
- ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ เมษายน
☐ พฤษภาคม
☐ มิถุนายน
- ไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ ระบุ ☐ กรกฎาคม

☐ สิงหาคม

☐ กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

.....

.....

จากผลสำรวจสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นมา ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

หลักการและเหตุผล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ระบุว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์” “ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่อง ถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
2. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
3. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
4. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงเห็นสมควรที่จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบปี พ.ศ. 25๖1- 2563 ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. 25๖1-2563 เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนขององค์กรได้ รับการพัฒนาตามตามเจตนารมณ์ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่สำคัญคือเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีบุคลากรอันมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ประโยชน์ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร
2. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
3. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
4. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด
5. 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 อบต. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้
- หน่วยงานราชการภายนอกงบประมาณที่เพื่อจัดทำโครงการในตำบลตอนแร่อยู่อิ่มอยู่ในฐานะตำบลต้นแบบทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเดินทางไปเข้าร่วมอบรม / สัมมนา พัฒนาความรู้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“คนพัฒนา งานพัฒนา ท้องถิ่นพัฒนา”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม
3. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการ พนักงานจ้างที่บรรจุใหม่
4. แนวทางให้คำปรึกษา / แนะนำจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม
3. แนวทางการสอนงานให้กับข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งใหม่โดยถ่ายทอด จากข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีประสบการณ์

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

1. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถ
2. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการพัฒนาความรู้ / ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่
2. พัฒนาให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างคุณธรรม / จริยธรรม-
ขอบเขตและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
5. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้
ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 256๔-256๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
1	อบรมสัมมนาผู้บริหารและ สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพมาก	100	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	300,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
2	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานท้องถิ่น	2	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
3	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานคลัง	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
4	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานช่าง	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
5	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานสวัสดิการสังคม	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
6	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานทั่วไป	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
7	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ นโยบายและแผน	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

8	อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานบุคคล	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๔	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
---	------------------------------	---	---	------------	--------	-------------------	---------------------

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
9	อบรมหลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
10	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
11	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท.	2	การฝึกอบรม	80,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
12	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	2	การฝึกอบรม	80,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
13	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
14	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของ อปท.	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
15	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท.	2	การฝึกอบรม	80,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
16	อบรมหลักสูตรนักวิชาการการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษาของ อปท.	1	การฝึกอบรม	40,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
17	อบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานไฟฟ้าของ อปท.	2	การฝึกอบรม	80,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
18	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	4	การฝึกอบรม	-	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
19	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน) ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ในด้านมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	9	การฝึกอบรม	90,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
20	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม/จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	100	การอบรม	-	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
21	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการอบรม/สัมมนา ที่จัดโดยหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่บุคลากร	100	การอบรม	-	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
22	อบรมหลักสูตรนักวิชาการเกษตร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการเกษตร	1	การฝึกอบรม	50,000	ต.ค. 6๓ - ก.ย. 6๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๓	อบรมหลักสูตรนิติกร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านกฎหมายและระเบียบต่าง 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	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

		และการควบคุมโรค ต่าง ๆ					กำหนด
๒๖	อบรมหลักสูตรตรวจสอบภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการตรวจสอบภายใน	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.หัวเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย