



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม จะครบกำหนด นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ) 
(นายรัสสี พิจุลย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๐

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. สำเนารับบันทึกการประชุม
๓. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงได้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถใช้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อยู่ทางทิศใต้ของอำเภอวาปีปทุม มีเขตติดต่อกับอำเภอนาคูและอำเภอปทุมรัตน์ จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากอำเภอวาปีปทุมประมาณ ๑๔ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาในการเดินทางจากอำเภอวาปีปทุมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประมาณ ๒๐ นาที

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

สภาพของปัญหาพื้นที่และความต้องการประชาชน

สภาพปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๔.๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเช่นสวนสาธารณะ
- ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราคนพิการและผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- การเล่นการพนันและอบายมุขต่าง ๆ
- ปัญหาด้านยาเสพติด ปัจจุบันเป็นปัญหาต่อสังคมอย่างมาก
- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงานเข้าสู่ตัวเมืองและเมืองหลวง

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายบทบาทอำนาจหน้าที่ ผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง

- ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล , ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหา

ความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๔.๖ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

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

๔.๗ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย และโรคพิษสุนัขบ้า
- ปัญหาการขาดสารอาหารในเด็กและสตรีมีครรภ์
- ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุม ทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านแหล่งน้ำด้านเศรษฐกิจและด้านสังคมซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรงและองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสังคม

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

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้ประชาชนทราบเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร

๔.๓ พัฒนาความรู้ความเข้าใจในด้านกฎหมายบทบาทอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภา
สภาท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔.๔ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔.๕ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔.๖ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม

๕. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

๕.๑ ให้ความรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ

๕.๓ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๕.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประกอบอาชีพของนักศึกษานอกระบบโรงเรียน

๕.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๖ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชน

๖. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖.๑ ให้ความรู้และส่งเสริมการจัดการศึกษานอกระบบ

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ

๖.๓ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ทั่วถึงทั้งตำบล

๖.๔ ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประกอบอาชีพของนักศึกษานอกระบบโรงเรียน

๖.๕ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๖ ส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาสำหรับเยาวชน

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็กสตรี คนพิการ อย่างทั่วถึง

๗.๒ ป้องกันการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก และโรคพิษสุนัขบ้า

๗.๓ ส่งเสริมการจัดหลักประกันสุขภาพให้ทั่วถึง

๗.๔ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๗.๕ การให้ความรู้ด้านสุขศึกษาอนามัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ SWOT ตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ๔ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

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

๑. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunity)

ตำบลหัวเรือ มีเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรและสามารถกระจายสินค้าเกษตร ได้คราวละมากๆ เกษตรมีทางเลือกในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น

ภัยคุกคาม (Treats)

ตำบลหัวเรือ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรได้แก่ การปลูกข้าว ปลูกยางพารา ปลูกมันสำปะหลัง ข้าวโพด ถนนที่ใช้ในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรชำรุดเสียหาย ซึ่งทางท้องถิ่นมีงบประมาณในการซ่อมบำรุงไม่เพียงพอ ผู้ดูแลระบบประปาหมู่บ้านขาดความชำนาญ

๒. การวิเคราะห์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง

จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่

รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยตรง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลหัวเรือ จำนวน ๒ แห่ง สำหรับให้บริการประชาชนในตำบลหัวเรือ และตำบลใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ได้รับการบริการและสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง บุคลากรทางด้านสวัสดิการ สังคมและด้านสาธารณสุข มีน้อยไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ได้ตั้งงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมของเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Treats)

ผู้สูงอายุ และผู้พิการบางส่วนยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง เนื่องจาก การที่จะเข้ารับการ บริการรักษาพยาบาลในแต่ละครั้ง จะลำบาก และเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากกว่าค่ารักษาพยาบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและประชาชนในชุมชน เพราะประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญในการร่วมกันป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. การวิเคราะห์สภาวะการณ์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการ ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

จุดแข็ง (Strengths)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือเป็นไปใน ลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์และประสานงานกันเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ การเมืองภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ มีความเข้มแข็ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมใน การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสาขาที่ รับผิดชอบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

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

โอกาส (Opportunity)

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

ภัยคุกคาม (Treats)

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

๔. วิเคราะห์สถานการณ์ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา จุดแข็ง (Strengths)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเรือมีแหล่งท่องเที่ยวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว ด้านกีฬาเยาวชนตำบลห้วยเรือมีนักกีฬาของจังหวัดและเป็นตัวแทนจังหวัด จึงส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในการพัฒนาด้านกีฬาได้

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งท่องเที่ยวขาดศักยภาพและการบริหารจัดการที่ดีประชาชนขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและครบถ้วนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว และการเล่นกีฬา

โอกาส (Opportunity)

มีอ่างเก็บน้ำหลายแห่ง สามารถปรับปรุงและพัฒนาเป็นอ่างเก็บน้ำและเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ถ้าได้รับการพัฒนา และมีสถานที่สามารถจัดทำลานกีฬาสำหรับประชาชนในตำบลเข้ามาใช้ประโยชน์ได้

ภัยคุกคาม (Treats)

ราษฎรขาดความตื่นตัวจะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม ราษฎรมีความรู้ด้านการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายเบื้องต้นน้อย แล้งข้าซาก ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ โรคระบาดของพืชขาดน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้งต้นทุนทางการเกษตรสูง และงบประมาณของทางราชการมีจำกัด พ่อค้าคนกลางกดราคา ขาดตลาดกลางรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๕. วิเคราะห์สถานการณ์ ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา ชนบธรรมนิยมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

ครูผู้สอนที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมีน้อย ไม่มีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ และสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศน้อย

โอกาส (Opportunity)

นักเรียนที่มีที่เรียนหนังสือ และโอกาสเรียนฟรี ๑๕ ปี กลุ่มเกลาณีสัย เสริมสร้างจริยธรรมให้ประชาชนและเป็นจุดรวมของประชาชนในด้านต่างๆ

ภัยคุกคาม (Treats)

เด็กวัยรุ่นติดเกมส์ ทะเลาะวิวาท การขาดความสามัคคีในหมู่แกนนำแต่ละหมู่บ้าน ประชากรเด็กน้อย เจริญเติบโตไม่ทัน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง ปัญหายาเสพติดภายในชุมชนเป็นภัยคุกคามที่ร้ายแรงที่บ่อนทำลายสังคม

๖. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ประชาชน ไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ปล่อยสารเคมีทางการเกษตรลงแหล่งน้ำ

โอกาส (Opportunity)

ตำบลหัวเรือ มีแหล่งน้ำธรรมชาติ ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

ภัยคุกคาม (Treats)

การเกิดภัยธรรมชาติ อาทิ ภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย เป็นประจำทุกปี

๗. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

วัตถุดิบที่มีอยู่ในชุมชนประชาชนไม่สามารถนำมาแปรรูปเพื่อการพาณิชย์ยังมีไม่มาก เนื่องจากประชาชนไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานราชการในด้านความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และด้านการส่งเสริมทางการตลาดที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิต ประชาชนเป็นหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบสูง การว่างงานของประชาชนในช่วงนอกฤดูกาลทำการเพาะปลูก สมาชิกบางส่วนของกลุ่มอาชีพฝีมือยังไม่มี ความชำนาญ และมีการประชาสัมพันธ์น้อย คลองส่งน้ำ ส่งน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่การเกษตรทั้งหมด เพราะยังขาดงบประมาณในการขยายเขตคลอง แหล่งน้ำธรรมชาติมีความตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำในหน้าฝนในพื้นที่ชุมชน พื้นที่การเกษตรไม่ทันมีการปลูกพืชชนิดเดียวกันไม่หมุนเวียนทำให้เกิดการสะสมของโรคศัตรูพืช และสารเคมีในการเกษตรจำนวนมาก ซึ่งการขยายผลผลิตทางการเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งมันสำปะหลัง เกษตรกรมักจะถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลางทำให้ขายพืชผลทางการเกษตรได้ราคาต่ำ

โอกาส (Opportunity)

เป็นแหล่งผลิตผ้าไหมมีขีด ปลูกข้าว ปลูกยางพารา สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพตามความต้องการของตลาด ขยายกลุ่มอาชีพสร้างเครือข่าย เพิ่มสายการผลิตสินค้า OTOP ประสานขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้ท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานได้ในระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางแต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

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

๑.สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

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

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

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.) และ (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 การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

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

๔. 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 (ชก.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

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

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

การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

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

การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปี ที่รายงานต่อสภาท้องถิ่น

รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ผลการดำเนินงานบริหารงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) สรุปผลการดำเนิน งานดังนี้

ยุทธศาสตร์	แผนการดำเนินการทั้งหมด		อนุมัติงบประมาณ		เบิกจ่ายงบประมาณ		ร้อยละ
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ	
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน							
	๒๕๕	๑๕๒,๕๐๐,๐๐๐	๖๒	๙,๗๒๖,๐๐๐	๔๒	๗,๖๘๘,๐๓๖	๓๕.๒๙
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ							
	๔๒	๙,๖๙๓,๐๐๐	๘	๘๐,๐๐๐	-	-	-
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ							
	๘๐	๖๔,๖๐๐	-	-	-	-	-
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและภูมิปัญญาท้องถิ่น							
	๔๐	๑๑,๕๙๕,๐๐๐	๑๑	๒,๓๑๙,๗๐๐	๖	๑,๙๖๒,๐๘๖	๕.๐๔
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม							
	๑๖	๘๙๕๐,๐๐๐	๑	๓๐,๐๐๐	๑	๒๙,๗๓๐	๐.๘๔

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

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

ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๑ มีการเบิกจ่ายในอันดับหนึ่ง สำนักปลัดเป็นผู้รับผิดชอบ

อันดับสองยุทธศาสตร์ที่ ๔ กองการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ

อันดับสามยุทธศาสตร์ที่ ๙ กองช่างเป็นผู้รับผิดชอบ

อันดับสี่ยุทธศาสตร์ที่ ๓ กองสวัสดิการสังคม เป็นผู้รับผิดชอบ

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน และเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือคงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>สำนักปลัด</u> ๑.งานนโยบายและแผน ๒.งานสวัสดิการพัฒน ชุมชน ๓.งานการเจ้าหน้าที่ ๔.งานจัดการงานทั่วไป ๕.งานประชาสัมพันธ์ ๖.งานธุรการ ๗.งาน ปร ิ อ ง กั น แ ล ะ บรรเทาสาธารณภัย ๘.งานรักษาความสะอาด และสิ่งแวดล้อม ๙.ส่งเสริมสุขภาพ การ ออกกำลังกาย การ ควบคุมโรคติดต่อ ๑๐.ส่งเสริมการมีสุข	๒๙	-ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล -มีภาระหน้าที่ส่งเสริมคุณภาพควบคุมและป้องกัน ระบาดโรคติดต่อให้ทุกคนได้มีโอกาสเข้าถึงการ บ ริ ก า ร ส า ธ า ร ณ สุ ข ก า ร อ น า มั ย ครอบครัว คุ่มครองดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความ สะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการ สิ่งแวดล้อม	-ยุทธศาสตร์พัฒนา คน สังคม คุณภาพ ชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง -ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การ บริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสา ธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการ ท่องเที่ยว และการกีฬา -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้ -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการ ท่องเที่ยว และการกีฬา -แผนการพัฒนาด้านสาธารณสุข -ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญา ของท้องถิ่น	+๕	-	-	๓๔

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

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง ๑.งานการเงิน ๒.งานบัญชี ๓.งานพัฒนาและจัดเก็บ รายได้	๘	เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา ทางการเงินเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำ งบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงิน ต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งาน เกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การ บริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสา ธารณแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ รายได้	-	-	-	๘

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง ๑.งานก่อสร้าง ๒.งานออกแบบและ ควบคุมอาคาร ๓.งาน ปร ะ ส าน สาธารณูปโภค ๔.งานธุรการ	๗	เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการ จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งาน แผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การ ควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย	-ยุทธศาสตร์ด้าน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และ เทคโนโลยีสารสนเทศ	+๑	-	-	๘

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ๑.การบริการสังคม สงเคราะห์ ๒.การเสริมสร้างอาชีพ ภายในชุมชน ๓.การสนับสนุนเยาวชน ในตำบลหัวเรือ	๒	มีหน้าที่รับผิดชอบ ช่วยดูแลสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ คนเร่ร่อนและ ผู้ป่วยเอดส์ , จัดทำโครงการต่าง ๆ ในข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล ดูแลงานส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชน , งาน สวัสดิการสังคมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ สนับสนุนแผนเยาวชนของสภาเยาวชนในตำบลหัว เรือให้มีประสิทธิภาพ และงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ	-ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์	-	-	-	๒

ส่วนราชการ	อัตรา (เดิม)	หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปริมาณงานที่ต้องดำเนินการตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและหน้าที่ ภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้ง และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ	อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม/ลด			รวม
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	๑	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบ การปฏิบัติงาน งานเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ การเงินและการบัญชี การ ดำเนินงาน การพัสดุและทรัพย์สินและการ บริหารงาน ด้าน อื่น ๆ เพื่อให้ มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติ คณะรัฐมนตรี รวมทั้งหนังสือสั่งการต่าง ๆ และ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-แผนงานการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๒ อัตรา
 - ๑.๒ ครู จำนวน ๙ อัตรา
๒. พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ อัตรา
๔. 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. ด้านการสาธารณสุข

จึงกำหนดดังนี้

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

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

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

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

๑. สำนักปลัด อบต.

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

๒. กองคลัง

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

๓. กองช่าง

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

๔. กองสวัสดิการสังคม

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

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ๕.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รอง ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอการจัดสรร
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๙	๗	๙	๙	+๒	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	+๑	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) นายช่างโยธา ชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - +๑ -	- - - - -	- - - - -	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผช.นายช่างโยธา ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการ ระดับต้น) นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๓	๕๕	๕๕	+๖			

9.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ อำเภอบัวปทุม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสกุล	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน -1	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหาร นายบุญตา ทองพา	บริหาร ต้น	42-3-00-1101-001	1	1	498,600	48,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	562,680	579,360	596,880	(41,550)
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหาร นาย นายกมลนิตย์ ไชยรงค์	บริหาร ต้น	42-3-00-1101-002	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	(40,900)
	1.สำนักงานปลัด (01)																			
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงาน นายศราวุธ กุลนิตย์	อำนวยการ ต้น	42-3-01-2101-001	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
4	นักทรัพยากรบุคคล จำเอนนิตกร สิ้นเรว	ชำนาญการ	42-3-01-3102-001	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	(32,450)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายทองศักดิ์ ดงงาม	ปฏิบัติการ	42-3-01-3103-001	1	1	303,240	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	(25,270)
6	น้องป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายฉิระ อินทรศิลา	ปฏิบัติการ	42-3-01-3810-001	1	1	333,600	-	1	1	1	-	-	-	10,680	10,560	14,640	344,280	354,840	369,480	(27,800)
7	เจ้าพนักงานธุรการ จำลิบเอกมดินทร์ ปะดังทะสา	ชำนาญงาน	42-3-01-4101-001	1	1	369,240	22,680	1	1	1	-	-	-	11,880	12,360	12,960	403,800	416,160	429,120	(30,770)
8	นิติกร (ว่าง)	ปก/ชก	42-3-01-3105-001	1	1	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
9	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ว่าง)	ปก/ชก	42-3-01-3106-001	1	0	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
10	นักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง)	ปก/ชก	42-3-01-3601-001	1	0	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
11	นักวิชาการศึกษา นางสาวสุภาวดี น้อยศรี	ชำนาญการ	42-3-01-3803-001	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
12	นักวิชาการเกษตร นายธนวัฒน์ นุตศรี	ปฏิบัติการ	42-3-01-3401-001	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	364,920	373,560	381,120	(15,420)
13	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวลภัสสรดา นามภักดิ์	ปฏิบัติงาน	42-3-01-4601-001	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)

	1.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวเรือ																			
14	ผอ.ศพด. (กำหนดเพิ่ม) รอกการจัดสรรงบประมาณ)	บริหาร ต้น	-	1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-
15	น.ส. สุภาพ หลาบคำ	คศ.2	42-3-01-6600-614	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	26,360
16	ว่าง	คศ.2	42-3-01-6600-610	1	0	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	15,060
	2.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองนก																			
17	ผอ.ศพด. (กำหนดเพิ่ม) รอกการจัดสรรงบประมาณ)	บริหาร ต้น	-	1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-
18	นางจินตนา สุดสูง	คศ.2	42-3-01-6600-615	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	26,580
	3.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกกอก																			
19	ผอ.ศพด. (กำหนดเพิ่ม) รอกการจัดสรรงบประมาณ)	บริหาร ต้น	-	1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-
20	น.ส. นงนุช จุลนาค	คศ.2	42-3-01-6600-608	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	31,160
21	น.ส.วราภรณ์ ปะภาษา	คศ.1	42-3-01-6600-616	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	23,610
	4.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาฝ้ายเหล่าทุ่ง																			
22	ผอ.ศพด. (กำหนดเพิ่ม) รอกการจัดสรรงบประมาณ)	บริหาร ต้น	-	1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-
23	น.ส. จรรยา ละดาวัลย์	คศ.2	42-3-01-6600-609	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	30,670
	5.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองบัว																			
24	ผอ.ศพด. (กำหนดเพิ่ม) รอกการจัดสรรงบประมาณ)	บริหาร ต้น	-	1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-
25	น.ส. นวทพร พินทะปะก้ง	คศ.2	42-3-01-6600-612	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	29,670
26	ว่าง	คศ.1	42-3-01-6600-611	1	0	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	15,060
	6.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกุดฉือ																			
27	ผอ.ศพด. (กำหนดเพิ่ม) รอกการจัดสรรงบประมาณ)	บริหาร ต้น	-	1	0	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-
28	น.ส. ดวงใจ โคดบุตรโค	คศ.2	42-3-01-6600-613	1	1	0	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	25,920
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
29	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางรุ่งรัตน์ ทรศิริ	-	-	1	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	9,350	9,724	10,113	243,110	252,834	262,947	(19,480)
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวนันทยา ศรีประมาณ	-	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	6,379	6,634	6,900	165,859	172,493	179,393	(13,290)

31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พลเอก กุมชาด	-	-	1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	-	6,043	6,285	6,536	157,123	163,408	169,944	(12,590)
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายศาสตรา พัวคุณเม	-	-	1	1	145,440	-	1	1	1	-	-	-	5,818	6,050	6,292	151,258	157,308	163,600	(12,120)
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพัชรินทร์ กุมชาด	-	-	1	1	141,360	-	1	1	1	-	-	-	5,654	5,881	6,116	147,014	152,895	159,011	(11,780)
34	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ว่าง	-	-	1	0	138,000	-	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
35	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางธนลักษณ์ บุญเรือ	-	-	1	1	178,080	-	1	1	1	-	-	-	7,123	7,408	7,704	185,203	192,611	200,315	(14,840)
36	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวสายน้ำผึ้ง ดิตวงษา	-	-	1	1	176,400	-	1	1	1	-	-	-	7,056	7,338	7,632	183,456	190,794	198,426	(14,700)
37	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวเพ็ญพิชา ปะโคทะกัง	-	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	6,379	6,634	6,900	165,859	172,493	179,393	(13,290)
38	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางเดือนใจ พิจุลย์	-	-	1	1	123,360	-	1	1	1	-	-	-	4,934	5,132	5,337	128,294	133,426	138,763	(10,280)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
39	พนักงานขับรถยนต์ นายอรรถพล กิตติอาษา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
40	ภารโรง นางราตรี พัวทอง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
41	คนงาน นายสมสุข สมศิริ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
42	ผู้ดูแลเด็ก นางสาวณมล ตรีทิพย์ขวาล	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	2. กองคลัง (04)																			
43	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นายพชรภัทร จำปา	อำนาจการ ต้น	42-3-04-2102-001	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)
44	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวไกลสร้ง ทองกอง	ชำนาญการ	42-3-04-3203-001	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	(35,770)
45	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางถาวรีย สวนนอก	ชำนาญงาน	42-3-04-4201-001	1	1	357,720	-	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	(29,810)
46	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธนกร ศิริแสนปรกร	ชำนาญงาน	42-3-04-4203-001	1	1	203,040	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	(16,920)
47	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวชิตชนก ครินรัมย์	ปฏิบัติงาน	42-3-04-4201-002	1	1	140,400	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,120	6,000	146,640	152,760	158,760	(11,700)

	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวปนัดดา เลิศสีดา	-	-	1	1	179,400	-	1	1	1	-	-	-	7,176	7,463	7,762	186,576	194,039	201,801	(14,950)
49	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวยุพาพัคค์ เดชวงษา	-	-	1	1	164,400	-	1	1	1	-	-	-	6,576	6,839	7,113	170,976	177,815	184,928	(13,700)
50	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวพัชร อินธิแสง	-	-	1	1	139,800	-	1	1	1	-	-	-	5,592	5,816	6,048	145,392	151,208	157,256	(11,650)
	3.กองช่าง (05)																			
51	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายสมพร วรรณทร	ผู้อำนวยการ	42-3-05-2103-001	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
52	นายช่างโยธา นายพงปลา ศรีวีชรกุล	ชำนาญงาน	42-3-05-4701-001	1	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	(26,580)
53	นายช่างไฟฟ้า สืบเอกธีรวัฒน์ ฤทธิสาร	ชำนาญงาน	42-3-05-4706-001	1	1	324,360	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	(27,030)
54	นายช่างโยธา (ว่าง)	ปง/ชง	42-3-05-4701-002	1	0	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง (เดิม)
55	นายช่างไฟฟ้า นายณัฐพล มากมน	ปฏิบัติงาน	42-3-05-4706-002	1	1	162,000	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	(13,500)
	ลูกจ้างประจำ																			
56	เจ้าพนักงานธุรการ นางประดับ เพชรสุข	-	-	1	1	0	-	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0	ยกเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
57	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายสกล ประเมทะโก	-	-	1	1	231,000	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,610	9,994	240,240	249,850	259,844	(19,250)
58	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายเกรียงไกร สมสา	-		1	1	171,360	-	1	1	1	-	-	-	6,854	7,129	7,414	178,214	185,343	192,757	(14,280)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
59	พนักงานขับรถยนต์ นายเชาวฤทธิ์ จำปา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	4.กองสวัสดิการสังคม (11)																			
60	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน) นางสาวภาวนา อธิ์ปา	ผู้อำนวยการ	42-3-11-2105-001	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
61	นักพัฒนาชุมชน นางสาวอิสริย์ วิสิรัตน์	ชำนาญการ	42-3-11-3801-001	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
	5.หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
62	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวกมลกานต์ เกดขำมา	ปฏิบัติการ	42-3-12-3205-001	1	1	298,440	-	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	(24,870)

-5	รวม	62	50	11,990,700	280,680	61	61	61				391,054	404,543	415,781	12,662,434	13,066,977	13,482,758
-6	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														1,899,365	1,960,047	2,022,414
-7	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น														14,561,799	15,027,024	15,505,172
-8	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														20.10	19.75	19.41
-9	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับ														30.47	29.23	28.08

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เราไว้ในข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 72,450,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 76,072,500 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 79,876,125 บาท

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2567 มีเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 24,658,600 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 47,791,400 บาท (72,450,000 - 24,658,600)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 51,413,900 บาท (76,072,500 - 24,658,600)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 55,217,525 บาท (79,879,125 - 24,658,600)

เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นายพชรภัทร จำปา)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ
(นายบุญตา ทองพา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรอง
(นายรัสสี พิจุลย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ



41,550	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายบุญดา ทองพา
40,900	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นาย นายกมลนิตย์ ไชยรงค์ศรี
	1.ส่วนนักปลัด (01)
32,450	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นายศรารุธ กุลนิตย์
32,450	นักทรัพยากรบุคคล จำเอนนิตกร สิ้นเหาวั
25,270	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นายทนงศักดิ์ ดงงาม
27,800	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายอิสระ อินทศิลา
30,770	เจ้าพนักงานธุรการ จำสืบเอนบดินทร์ ปะดังทะสา
0	นิตกร ว่าง
0	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ว่าง
0	นักวิชาการสาธารณสุข ว่าง
31,880	นักวิชาการศึกษา นางสาวสุภาวดี น้อยศรี
15,420	นักวิชาการเกษตร นายธนวัฒน์ บุตศรี
11,510	เจ้าพนักงานสาธารณสุข นางสาวลภัสรดา นามภักดิ์

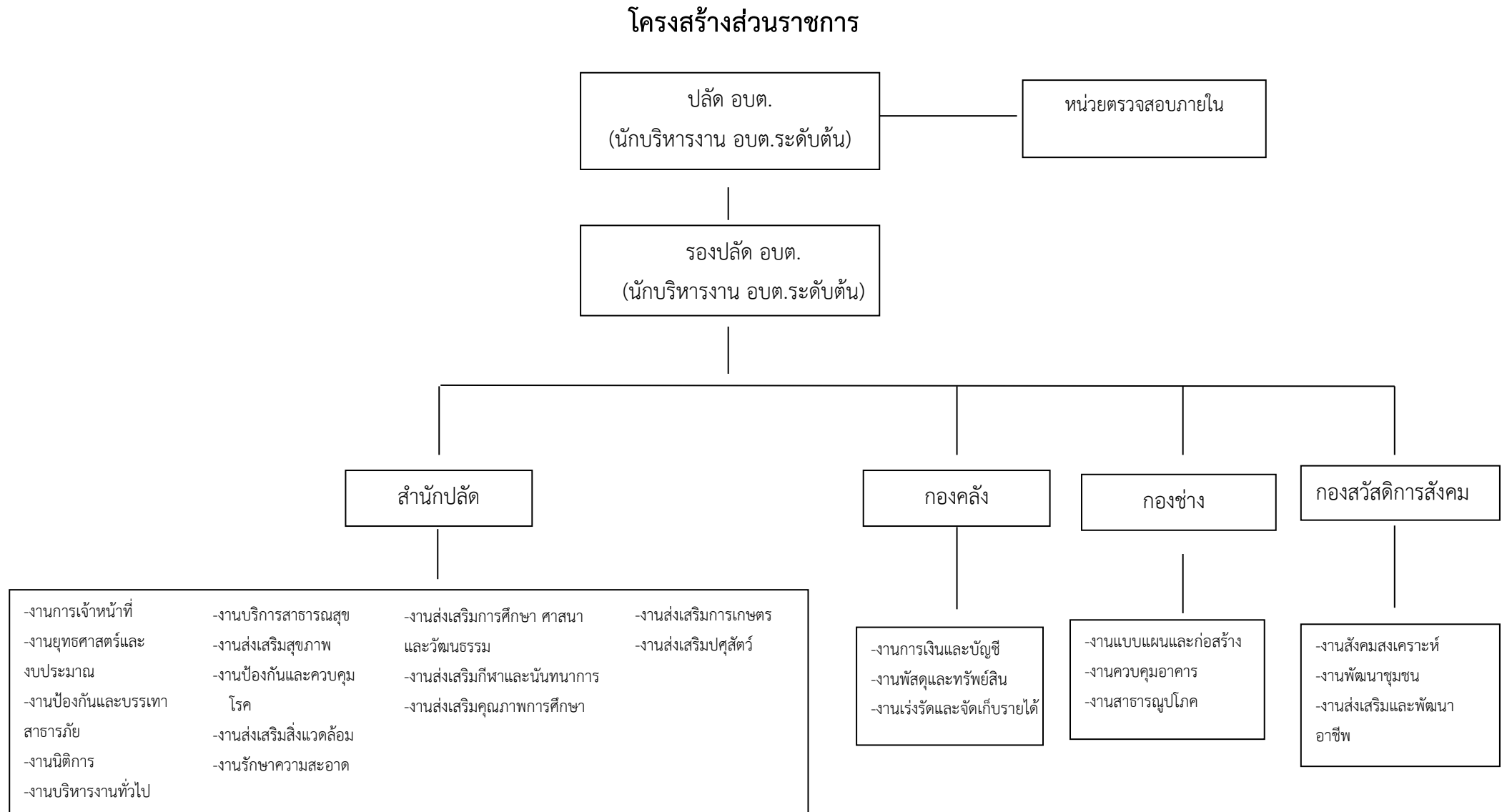
	1.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หัวเรือ
0	ว่าง
26,360	น.ส. สุภาพ หลามคำ
15,060	ว่าง
	2.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแก
0	ว่าง
26,580	นางจินดนา สุดสูง
	3.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกกอก
0	ว่าง
31,160	น.ส. นงนุช จุลนาค
23,610	น.ส.วราภรณ์ ปะภาษา
	4.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาฝายเหล่าทุ่ง
0	ว่าง
30,670	น.ส. จรรยา ละดาวัลย์
	5.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองบัว
0	ว่าง
29,670	น.ส. นวทพร พินทะปะกัง
15,060	ว่าง
	6.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกุดอ้อ
0	ว่าง
25,920	น.ส. ดวงใจ โคตบุตโต
	พนักงานจ้างตามภารกิจ
19,480	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางรุ่งรัตน์ ทวีศรี
13,290	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวนันทิยา ศรีประมาณ

12,590	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายพัลลภ กุมชาด
12,120	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร นายศาสตรา พัวคุณมี
11,780	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นางสาวพัชรินทร์ กุมชาด
0	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) วาง
14,840	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางธนลักษณ์ บุญเรือ
14,700	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวสายน้ำผึ้ง ตีตวงษา
13,290	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวเพ็ญพิชา ปะโคทะกัง
10,280	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางเตือนใจ พิจุลย์
	พนักงานจ้างทั่วไป
9,000	พนักงานขับรถยนต์ นายอรรถพล กิตติอาษา
9,000	ภารโรง นางราตรี พัวทอง
9,000	คนงาน นายสมสุข สมศิริ
9,000	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) นางสาวนฤมล ตริทิพย์ขวาล
	2.กองคลัง (04)
39,080	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) นายพชรภัทร จำปา
35,770	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวไกลรุ่ง ทองกอง
29,810	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางถาวรีย สวนนอก
16,920	เจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวธนกร ศิริแสนปรกร
11,700	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

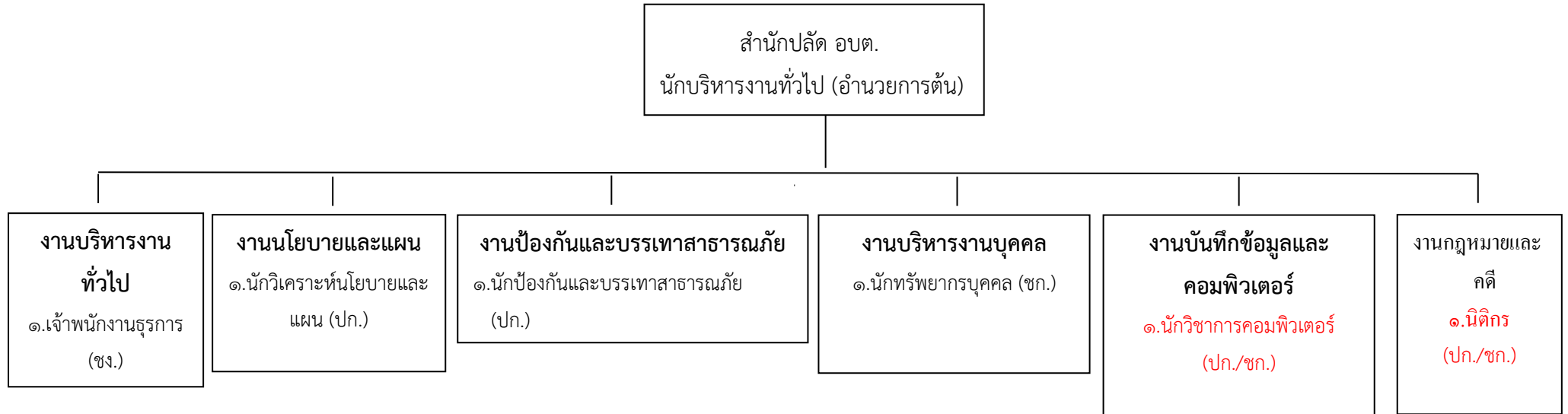
	พนักงานจ้างตามภารกิจ
14,950	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวปนัดดา เลิศสีดา
13,700	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวยุพาพิภตร์ เดชวงษา
11,650	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวพัชรี อินธิแสง
	3.กองช่าง (05)
31,880	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายสมพร วรรณตร
26,580	นายช่างโยธา นายพงปลา ศรีวัชรกุล
27,030	นายช่างไฟฟ้า สิบเอกธีรวัฒน์ ฤทธิสาร
	นายช่างโยธา (ว่าง)
13,500	นายณัฐพล มากมน
	ลูกจ้างประจำ
16,650	เจ้าพนักงานธุรการ นางประดับ เพชรสุข
	พนักงานจ้าง
19,250	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายสกล ประเมทะโก
14,280	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายเกรียงไกร สมสา
	พนักงานจ้างทั่วไป
9,000	พนักงานขับรถยนต์ นายเชาวฤทธิ์ จำปา
	4.กองสวัสดิการสังคม (11)
36,860	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นางสาวภาวนา อธิ์ปา
34,680	นักพัฒนาชุมชน นางสาวอสรีย์ วิสีปัดน์
	5.หน่วยตรวจสอบภายใน (12)
24,870	นักวิชาการตรวจสอบภายใน นางสาวกมลกานต์ เกณษ์มา

—

๑๐. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัด



พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๒)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.จพง.ป้องกันฯ(๑)

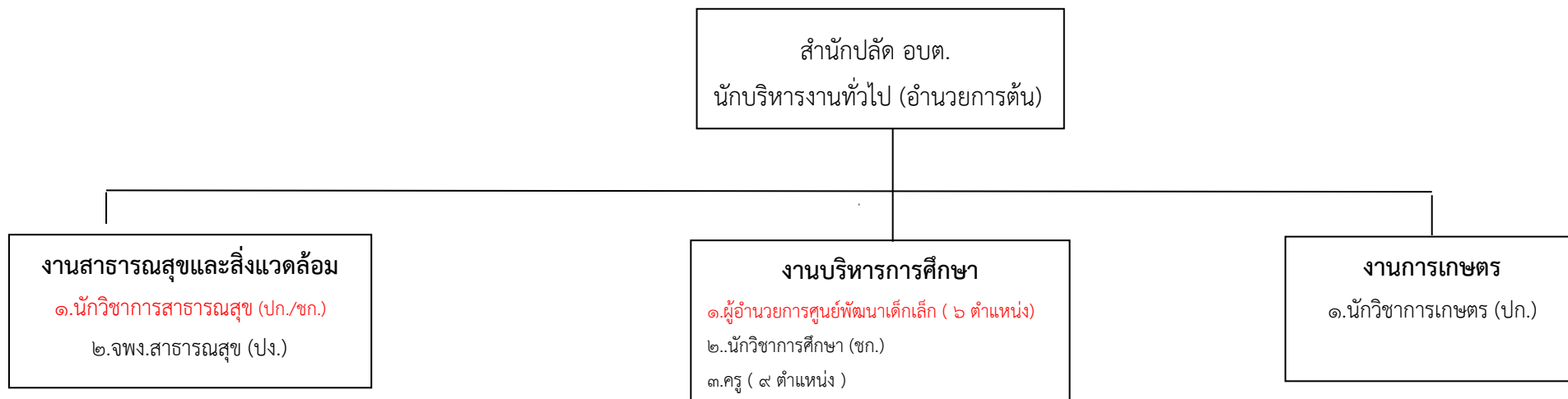
พนักงานเจ้าทั่วไป

๑.ภารโรง (๑)

๒.คนงาน (๑)

๓.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

โครงสร้างสำนักปลัด (ต่อ)



พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผู้ดูแลเด็ก (๕)

พนักงานจ้างภารกิจ

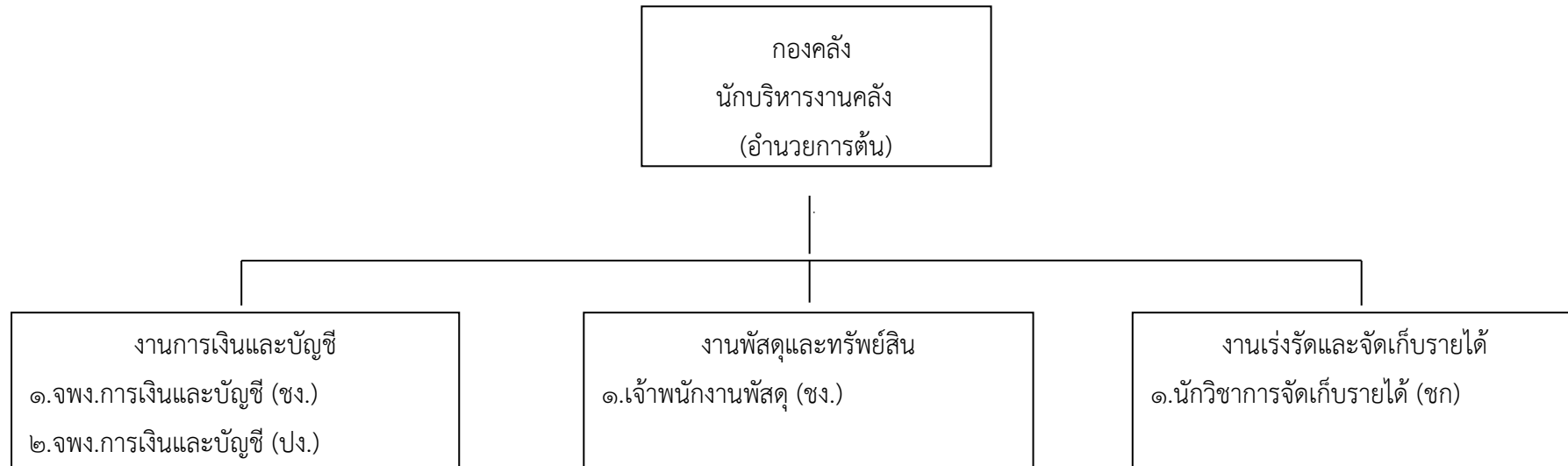
๑.ผช.จพง.การเกษตร (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.ผู้ดูแลเด็กทั่วไป (๑)

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	-	๓	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๔	๑
อัตราว่าง	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองคลัง



พนักงานจ้างภารกิจ

๑. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

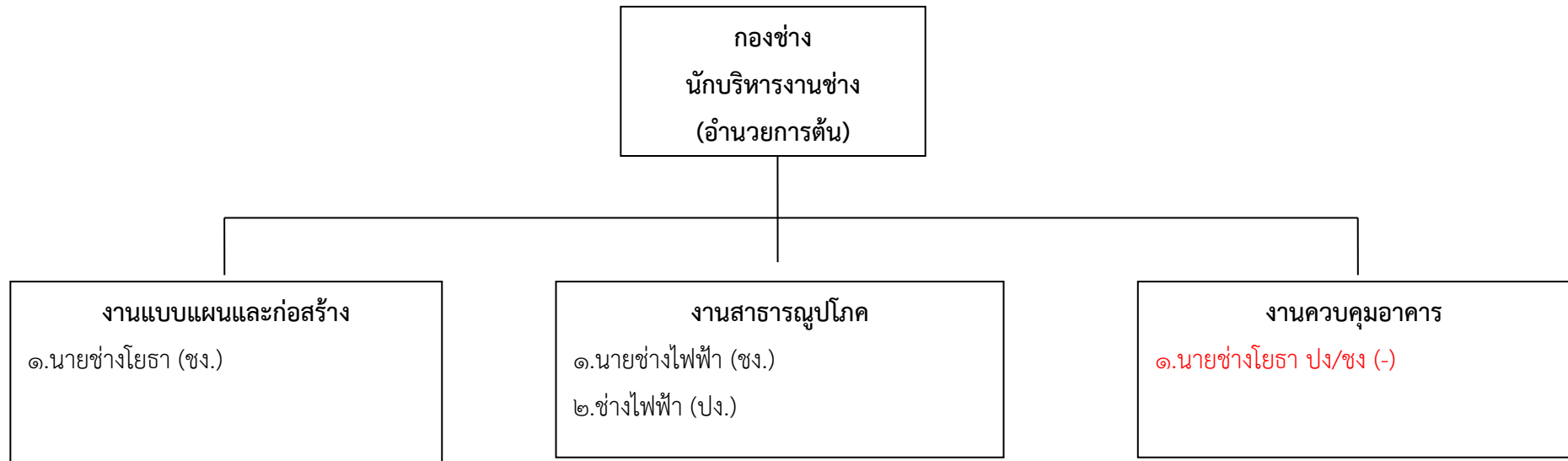
๑. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

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

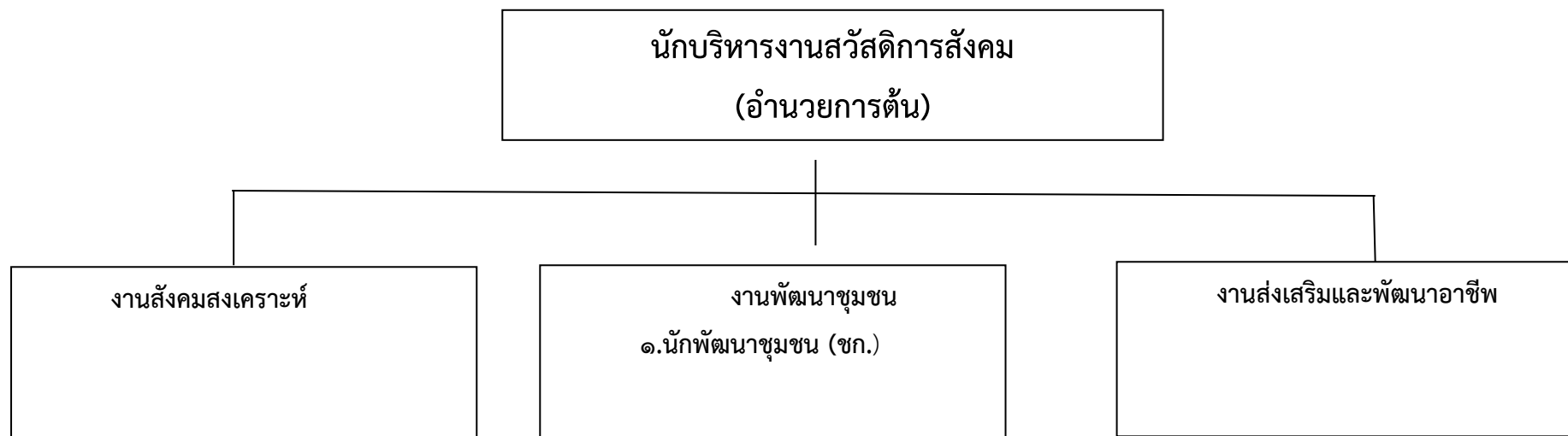
๑.พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ

๑.ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)

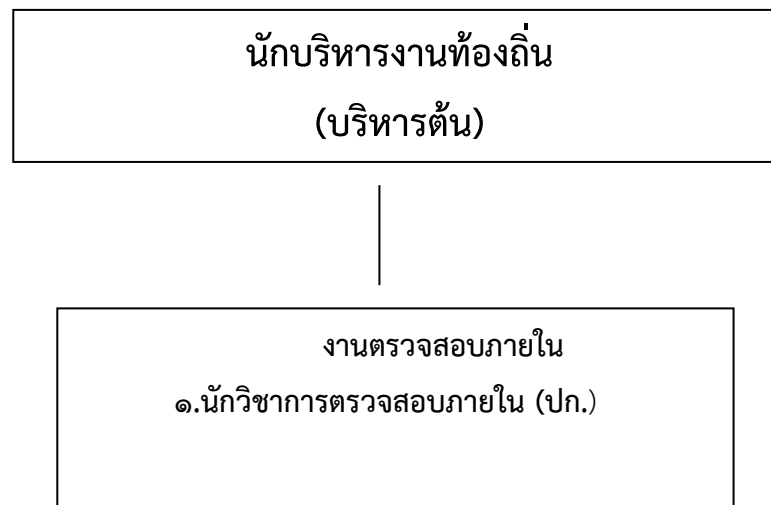
อัตรา ตำแหน่ง	ระดับ													ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	ปง	ชง	อาวุธ โส	ปก	ชก	ชพ	ชช	อำนวยการ ต้น	อำนวยการ กลาง	อำนวยการ สูง	บริหาร ต้น	บริหาร กลาง	บริหาร สูง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง	อัตราที่มี	อัตราที่ว่าง
อัตราที่มี	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-
อัตราว่าง	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

ที่	ชื่อ	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นายบุญตา ทองพา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	#####	๔๘,๐๐๐	-	#####
๒	นายกลมณิษฐ์ ไชยรงค์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	รอง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
สำนักงานปลัด (๑๑)														
๓	นายศรवारุ กลุณิษฐ์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	#####	๔,๒๐๐	-	#####
๔	จำเอนดิกร ลินเธาว์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	#####	-	-	#####
๕	นายทองศักดิ์ ดงงาม	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ปก.	#####	-	-	#####
๖	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๔	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๔	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	#####	-	-	ว่างเดิม
๗	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก./ชก.	#####	-	-	ว่างเดิม
๘	นายอิสระ อินทรพิลา	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๔	นักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๔	นักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ปก.	#####	-	-	#####
๙	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๔	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	#####	-	-	ว่างเดิม
##	นายสาวลูกวดี น้อยศรี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๔๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๔	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	#####	-	-	#####
##	นายธนวัฒน์ บุตรศรี	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๔	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๔	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก.	#####	-	-	#####
##	นางสาวอภัสสรดา นามภักดิ์	ปริญญาตรี สาธารณสุข	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่ สาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	#####	-	-	#####
##	จำสับเอกบดินทร์ ปะดังทะส	ปริญญาตรี	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๔๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	#####		๒๒,๖๘๐	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
##	นางสาวรุ่งรัตน์ ทรัพย์สิน	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	#####	-	-	#####

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	นางสาวนันทยา ศรีประมาณ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	#####	-	-	#####
##	นายพลลภ กุมชาด	ปวส. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	#####	-	-	#####
##	นางสาวพัชรินทร์ กุมชาด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	#####	-	-	#####
##	นายศศตรา พัวคุณมี	ปริญญาตรี สัตวศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการเกษตร	-	-	#####	-	-	#####
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ														
##	รองการจัดสรร ำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ำ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ำ	-	-	-	-	-	๐
##	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๐	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๐	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
##	นางสาวสุภาพ หลาบคำ	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๔	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๔	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	นางเดือนใจ พิจุลย์	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	#####	-	-	#####
พนักงานจ้างทั่วไป														
##	นางสาวนฤมล ตริทิพย์ชวล	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	#####	-	-	#####
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแก														
##	รองการจัดสรร ำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ำ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ำ	-	-	-	-	-	๐
##	นางจินตนา สุตสูง	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	#####	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกกอก														
##	รองการจัดสรร ำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ำ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ำ	-	-	-	-	-	๐
##	นางสาวนงนุช จุลนาถ	ปริญญาโท บริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๘	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๘	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
##	นางสาววราภรณ์ ปะภาษา	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๖	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๖	ครู	-	คศ.๑	#####	-	-	#####

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาฝ่ายเหล้าหุ้ง														
##	รอกการจัดสรร ฯ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ	-	-	-	-	-	๐
##	นางสาวจรรยา ลัดดาวัลย์	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๙	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๐๙	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	นางธนลักษณ์ บุญเรือง	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	#####	-	-	#####
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว														
##	รอกการจัดสรร ฯ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ	-	-	-	-	-	๐
##	นางสาวนพพร พินทะปะกิ้ง	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	น.ส.เพ็ญพิชชา ปะโคทะกิ้ง	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	#####	-	-	#####
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาคุดอ้อ														
##	รอกการจัดสรร ฯ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ ฯ	-	-	-	-	-	๐
##	นางสาวดวงใจ โคตบุตโต	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙	ครู	-	คศ.๒	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙	ครู	-	คศ.๒	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
##	ว่าง	-	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙	ครู	-	คศ.๑	๔๒-๓-๐๑-๖๖๐๐-๖๑๙	ครู	-	คศ.๑	#####	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	นางสาวสายน้ำผึ้ง ดิดวงษา	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	#####	-	-	#####
พนักงานจ้างทั่วไป														
##	นายอรรถพล กิตติอาษา	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	#####	-	-	#####
##	นายสมสุข สมศิริ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	#####	-	-	#####
##	นางราตรี พัวทอง	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	#####	-	-	#####
กองคลัง (๐๔)														
##	นายพชรภัทร จำพา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	อท.	ต้น	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
##	นางสาวไกล่รุ่ง ทองกอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๙	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ขก.	๔๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๙	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ขก.	#####	-	-	#####
##	นางถาวรียี สวนนอก	ปวส.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ขง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ขง.	#####	-	-	#####
##	นางสาวอนกร ศิริแสนปรกร	ปริญญาตรี การบัญชี	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ขง.	#####	-	-	#####
##	นางสาวชิตชนก ควินรัมย์	ปวส. การบัญชี	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง.	#####	-	-	#####

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)														
##	นางสาวปณิตดา เลิศศิธา	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	#####	-	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	นางสาวยุพาพัทธ์ เดชวงษา	ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	#####	-	-	#####
##	นางสาวพัชรีย์ อินธิแสง	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	#####	-	-	#####
กองช่าง (๑๕)														
##	นายสมพร วรบุตร	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	๔๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อท.	ต้น	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
##	นางพงปภา ศรีวีระกุล	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	๔๒-๓-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	#####	-	-	#####
##	สิบเอกธีรวัฒน์ อุทธิสาร	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ขง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ขง.	#####	-	-	#####
##	นายณัฐพล มากมณ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ปง.	#####	-	-	#####
##	ว้าง	-	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	๔๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ขง.	#####	-	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนวุฒิ)														
##	นายสกล ประเมทะโก	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	#####	-	-	#####
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
##	นายเกรียงไกร สมสา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรมไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	#####	-	-	#####
พนักงานจ้างทั่วไป														
##	นายเชาวฤทธิ์ จำปา	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	#####	-	-	#####
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
##	นางสาวภาวนา อธิฐปา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๔๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	#####	๔๒,๐๐๐	-	#####
##	นางสาวอิสริย์ วิสิปตัน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	๔๒-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	#####	-	-	#####
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)														
##	นางสาวกมลกานต์ เกณย์มา	ปริญญาตรี การบัญชี	๔๒-๓-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๔๒-๓-๑๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	#####	-	-	#####

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้ว้ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐ จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเอนกถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยั้ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

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

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถใน การตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะดิจิทัลของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Dskill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบาย ในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

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

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

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

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

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

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

จากผลสำรวจสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ
จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นมา ดังนี้

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ

หลักการและเหตุผล

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

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

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

วัตถุประสงค์

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

การวิเคราะห์จุดอ่อน - จุดแข็ง - โอกาส - อุปสรรค (SWOT)

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

จุดอ่อน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน

จุดแข็ง

- บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะเข้าอบรม / ประชุมภายนอกหน่วยงาน
- ผู้บริหาร อปท. มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

โอกาส

- องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ เป็นตำบลต้นแบบในด้านต่าง ๆ หลายเรื่อง ทำให้มักได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายในภายในตำบล

อุปสรรค

- หลักสูตรการฝึกอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายสูงและใช้เวลาการอบรมจำนวนหลายวัน ทำให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมได้
- หน่วยงานราชการภายนอกในพื้นที่เพื่อจัดทำโครงการในตำบลตอนแร่อยู่อำนวยความสะดวกในฐานะตำบลต้นแบบทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเดินทางไปเข้าร่วมอบรม / สัมมนา พัฒนาความรู้

วิสัยทัศน์ด้านบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ กำหนดวิสัยทัศน์ด้านบุคลากรขององค์กร ดังนี้

“ คนพัฒนา งานพัฒนา ท้องถิ่นพัฒนา ”

ยุทธศาสตร์ด้านบุคลากร

เพื่อความชัดเจน สามารถมองเห็นภาพการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรออกเป็น ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

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

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

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

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

๑. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการอบรม / สัมมนาเสริมสร้าง ความรู้ความสามารถ
๒. แนวทางส่งเสริมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารให้ได้รับการพัฒนาส่งเสริมด้านคุณธรรม / จริยธรรม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร

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

วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

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

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

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

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหารและ สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมาก	๑๐๐	อบรม / ฟังบรรยาย / ศึกษาดูงาน	๓๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒	อบรมหลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และ ศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น	๔	การฝึกอบรม	๑๒๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๓	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานท้องถิ่น	๒	การฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๔	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานการ คลัง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานคลัง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๕	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหาร งานช่าง	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๖	อบรมหลักสูตรนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	อบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานทั่วไป	๑	การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	อบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการนโยบาย และแผน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๙	อบรมหลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการ บริหารงานบุคคล	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑๐	อบรมหลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการพัฒนาชุมชน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๑	อบรมหลักสูตรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๒	อบรมหลักสูตรธุรการ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานธุรการของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๓	อบรมหลักสูตรงานการเงินและบัญชี	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการการเงินและบัญชีของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๔	อบรมหลักสูตรงานพัสดุ	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานพัสดุของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๕	อบรมหลักสูตรงานจัดเก็บรายได้	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานจัดเก็บรายได้ของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๖	อบรมหลักสูตรงานโยธา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานโยธาของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๗	อบรมหลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานการศึกษาของ อปท.	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (คน)	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาการ ดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑๘	อบรมหลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงานไฟฟ้าของ อปท.	๒	การฝึกอบรม	๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๙	อบรมมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ขั้นพื้นฐาน)ของ อปท.	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้าน มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๙	การฝึกอบรม	๑๘๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๐	ส่งเสริมการอบรมคุณธรรม/ จริยธรรม ให้แก่พนักงาน สมาชิก สภาท้องถิ่น และฝ่ายบริหาร	เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรทุกภาคส่วนเป็น ผู้มีความรู้คู่คุณธรรม	๑๐๐	การอบรม	-	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๑	ส่งบุคลากรทุกภาคส่วนเข้ารับการ อบรม/สัมมนา ที่จัดโดย หน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อสร้างความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมแก่ บุคลากร	๑๐๐	การอบรม	-	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๒	อบรมหลักสูตรนักวิชาการเกษตร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการเกษตร	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๓	อบรมหลักสูตรนิติกร	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๔	อบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านคอมพิวเตอร์	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๕	อบรมหลักสูตรสาธารณสุข	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านสุขอนามัย และการควบคุมโรค ต่าง ๆ	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๒๖	อบรมหลักสูตรตรวจสอบภายใน	เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านงาน ตรวจสอบภายใน	๑	การฝึกอบรม	๔๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๙	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเรือ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของ อบต.หัวเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย