



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่
๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทาง
ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายทิพย์ชยภล เพทายวิราพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

คำนำ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมเป็นธรรมและเชื่อมโยงถึงพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น ในการประชุม ก.อบต. จังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ เพื่อเป็นแผนใช้ในการกำหนดอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับงบประมาณ และการปฏิบัติงาน โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งตรงกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๔ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๙ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๑๓ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๒๔ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๒๕ |
| ๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๐ |
| ๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓๕ |
| ๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๒ |
| ๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล | ๔๙ |
| ๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๔๙ |

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง 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 ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรับรองอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วิสัยประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง

กำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องเร็ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

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 ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกล็ด หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ข้อดีที่กำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒/๓ หมู่ ๙ ตำบลคลองเรือ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองสระบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดสระบุรี ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๒๕.๖๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๖,๐๒๘.๑๒ ไร่

๑.๒ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลเจริญธรรม อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านพริก อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เทศบาลตำบลวิหารแดง อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

๑.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ของตำบลคลองเรือ โดยทั่วไปเป็นที่ราบค่อนข้างเรียบบริเวณทิศเหนือของตำบลทิศตะวันออกของตำบลจรดเทือกเขาป่าสงวนแห่งชาติป่ามวกเหล็กและป่าทับกวาง แปลงสอง, มีแหล่งน้ำที่สำคัญได้แก่ คลองห้วยกรวดและคลองหัวช้างไหลมาบรรจบกันเป็นคลองวิหารแดงในเขตหมู่ที่ ๙ โดยไหลจากทิศตะวันออกลงสู่ทิศตะวันตกของตำบล สภาพพื้นที่โดยทั่วไปจึงเหมาะสำหรับการเกษตรและปศุสัตว์

๑.๔ จำนวนประชากร

ประชากรในพื้นที่ตำบลคลองเรือ ๑๐ หมู่ โดยแยกเป็น ชาย ๓,๕๕๘ คน หญิง ๓,๖๘๓ คน รวมทั้งสิ้น ๗,๒๔๑ คน จำนวนครัวเรือน รวมทั้งสิ้น ๒,๔๗๗ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕)

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

สรุปข้อมูลการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

| ที่ | ประเภทของธุรกิจ | จำนวน | |
|-----|----------------------------------|-------|------|
| ๑ | ประเภทร้านอาหาร | ๗ | ร้าน |
| ๒ | ประเภทบ้านเช่า | ๑๑ | แห่ง |
| ๓ | ประเภทปั้มน้ำมัน | ๘ | แห่ง |
| ๔ | ประเภทร้านอินเทอร์เน็ต/ร้านเกมส์ | ๑ | ร้าน |
| ๕ | ประเภทอู่ซ่อมรถ | ๑๖ | แห่ง |
| ๖ | ประเภทร้านรับซื้อของเก่า | ๒ | ร้าน |
| ๗ | ประเภทโรงงานอุตสาหกรรม | ๙ | แห่ง |
| ๘ | ประเภทร้านเสริมสวย | ๔ | ร้าน |
| ๙ | ประเภทร้านค้า | ๕๔ | ร้าน |
| ๑๐ | ประเภทเกษตรกรรม | ๓๗ | แห่ง |
| ๑๑ | ตลาด | ๑ | แห่ง |
| ๑๒ | ประเภทอื่นๆ | ๔๖ | ร้าน |

๒.๒ การประปา

- มีการประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๐ แห่ง
- สถานที่ตั้งครอบคลุมพื้นที่ให้บริการ ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน

๒.๓ การโทรศัพท์

- มีตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๔ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔,๕,๗,๙

๒.๔ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าภายในเขตตำบลคลองเรือ ดำเนินการโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคซึ่งให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครบทุกหลังคาเรือนรวมทั้งไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกถนนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ซึ่งไฟฟ้าสาธารณะอยู่ในความดูแลและการซ่อมแซมองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๒.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- หอกระจายข่าว จำนวน ๑๐ แห่ง
- มีระบบเสียงไร้สายครอบคลุมพื้นที่ หมู่ที่ ๑,๒,๕,๗,๘,๙

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การศึกษา

สถานศึกษาในสังกัด สพป. จำนวน ๔ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

สถานศึกษาในสังกัดสพฐ. จำนวน ๓ แห่ง

- โรงเรียนวัดสมานมิตรมงคล
- โรงเรียนชุมชนวัดคลองไทร (ฉัตรราษฎร์บำรุง)
- โรงเรียนวัดเขาแก้วมุขดาราม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งอยู่ที่หมู่ ๙ สถานที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน มี ๖ แห่ง ประกอบด้วยหมู่ ๓,๔,๕,๗,๘,๑๐

๓.๒ ศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัด จำนวน ๖ แห่ง

- | | |
|----------------------|-------------------|
| - วัดหนองไทร | - วัดสมานมิตรมงคล |
| - วัดเขาแก้วมุขดาราม | - วัดคลองไทร |
| - วัดคลองหัวช้าง | - วัดคลองยาง |

๓.๓ การสาธารณสุข

- มีสถานบริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองเรือ สถานที่ตั้ง หมู่ที่ ๔ ตำบลคลองเรือ

๔. การเมือง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๔.๑ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จำนวน ๑๐ คน โดยราษฎรมีสหิทธิเลือกตั้ง ทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๑ คน เพื่อร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง ดูแล ติดตามผลการปฏิบัติ

หน้าที่และรายงานผล ให้ประชาชนทราบ ตามโครงการและงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล คลองเรือ เพื่อทราบถึงผลการพัฒนาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้นำโครงการไปพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือได้มีการพัฒนาท้องถิ่นที่มีลักษณะผสมผสาน ครอบคลุมการพัฒนาทุกๆ ด้าน ดังนี้ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาฯ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร การพัฒนาด้านสาธารณสุขการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนี้

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือได้ดำเนินการส่งเสริมกลุ่มอาชีพแม่บ้าน ส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าชุมชน เน้นระยะแรกเริ่มของการพัฒนา ต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คาดว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางแผนไว้

๒. การดำเนินงานด้านสังคม

ได้ดำเนินการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น จัดให้มีการแข่งขันกีฬาของประชาชนและเยาวชน การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน จัดกิจกรรมส่งเสริมเยาวชนอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด จัดกีฬาต้านยาเสพติด ให้มีทัศนคติให้ห่างไกลยาเสพติด

๓. การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ล้างถังกรอง ก่อสร้างปรับปรุงถนนลูกรัง ซ่อมแซมถนนลงหินคลุก ก่อสร้างถนนคอนกรีต โดยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ แต่งบประมาณที่จะดำเนินการก่อสร้างนั้นมีค่อนข้างจำกัด จึงจำเป็นต้องขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

๔. การดำเนินงานด้านแหล่งน้ำ

ได้ดำเนินการ ขุดลอกคลองต่างๆ ในตำบลอย่างสม่ำเสมอ แต่ในหน้าแล้งเกษตรกรยังขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรอยู่

๕. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างถูกหลักอนามัย มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และได้สนับสนุนค่าเวชภัณฑ์ กับสถานีอนามัยตำบลคลองเรือ

๖. การดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

ได้ดำเนินการโครงการอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โครงการอบรมและสัมมนาการจัดทำแผนแม่บท การจัดทำประชาคมหมู่บ้านตำบล เน้นให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและร่วมตรวจสอบการบริหาร

๗. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ได้ดำเนินการสนับสนุนการศึกษาให้เด็กได้รับการศึกษาที่ดี สนับสนุนค่าดูแลเด็กและวัสดุอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนในตำบลคลองเรือ ด้านการศาสนาและวัฒนธรรมได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรมและสืบสานงานประเพณีอันดีงามของตำบลให้ยั่งยืนต่อไป

๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยดำเนินการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักธรรมชาติโดยปลูกต้นไม้และโครงการปลูกไม้มีมงคล การปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไร ทั้งนี้ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนในตำบลคลองเรือสามารถแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๔.๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๔.๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาประชาชนขาดความรู้/ขาดเงินทุน/ขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๔.๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร
 - สถานที่/แหล่งความรู้ทางการเกษตรยังไม่มีความพร้อม
- ๔.๒.๓ ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๔.๒.๔ เกษตรกรขาดความรู้ในการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร

๔.๓ ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๔.๓.๑ สถานที่สำหรับเล่นกีฬาไม่เพียงพอ
- ๔.๓.๒ การเสพติดสุรา บุหรี่และยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- ๔.๓.๓ ขาดการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๓.๔ การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัย
- ๔.๓.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๓.๖ การขาดความศรัทธาต่อผู้นำชุมชนในระดับต่างๆ

๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๔.๑ บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่
- ๔.๔.๒ ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๔.๔ วัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะที่สำคัญและจำเป็นในการให้บริการไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๕ บุคลากรขาดจิตสำนึกและความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๕.๑ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรมจากการใช้สารเคมีทำการเกษตร
- ๔.๕.๒ การบริหารจัดการขยะในชุมชน ขยะมูลฝอยมีปริมาณเพิ่มขึ้น
- ๔.๕.๓ ลำคลองส่งน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๕.๔ ในพื้นที่ไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๕.๕ ปัญหา น้ำท่วมขังพื้นที่ทำนาในฤดูฝน
- ๔.๕.๖ การขยายเขตน้ำประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๔.๖ ปัญหา ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ๔.๖.๑ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ๔.๖.๒ การใช้สารเคมีในการเกษตรที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย
- ๔.๖.๓ การแพร่ระบาดของโรคฉี่หนู การป้องกันยุงลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๖.๔ ขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัยที่ถูกต้อง

๔.๗ ปัญหา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๔.๗.๑ หมู่บ้านไม่มีห้องสมุดประจำหมู่บ้าน
- ๔.๗.๒ การขาดโอกาสการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๗.๓ ไม่มีศูนย์การศึกษานอกระบบในตำบล
- ๔.๗.๔ ขาดทุนการศึกษา

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังให้เป็นถนน คสล. หรือลาดยางให้ครบทุกสาย
- ๑.๒ ต้องการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ขุดลอกคลอง, วางท่อระบายน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ต้องการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ต้องการผู้บริหารจัดการรวมกลุ่มให้ยั่งยืน
- ๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมอาชีพเสริมและสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรแผนใหม่

๓. ความต้องการด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๓.๑ ต้องการสถานที่สำหรับเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น
- ๓.๒ ต้องการโอกาสทางการศึกษาต่อที่สูงขึ้นรวมทั้งการศึกษานอกระบบ
- ๓.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมการใช้สิทธิเลือกตั้ง
- ๓.๔ ต้องการศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย
- ๓.๕ ต้องการให้ส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๖ ต้องการผู้นำที่มีความเสียสละ ซื่อสัตย์และมีจิตสำนึกเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ ต้องการบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ต้องการให้มีการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น
- ๔.๓ ต้องการให้มีสถานที่ทำงานที่กว้างขวางเพียงพอต่อการบริการประชาชน
- ๔.๔ ต้องการวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๔.๕ ต้องการบุคลากรที่มีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ต้องการความรู้ในการใช้ทรัพยากรดินและทรัพยากรธรรมชาติที่ถูกต้อง
- ๖.๒ ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านการทำการเกษตรปลอดภัย

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๖.๑ ต้องการฝึกอบรมการให้ความรู้ทางด้านโภชนาการ อนามัยแม่และเด็กอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ ต้องการให้มาตรการการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่ออย่างต่อเนื่อง
- ๖.๓ ต้องการให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ๖.๔ ต้องการให้มีการใช้สารเคมีในการเกษตรที่ถูกต้อง ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
- ๖.๕ ต้องการให้มีการบริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการอย่างทั่วถึง

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๗.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๗.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๗.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่อต่าง ๆ
- ๗.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

“ ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม ส่งเสริมการศึกษา สร้างเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจแบบพอเพียง ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ”

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- ได้รับเงินอุดหนุนในการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทุกพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

- ในพื้นที่มีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่สะดวก มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ใกล้เคียง (โรงไฟฟ้าหนองแขง)

อุปสรรค (Threat=TX)

- ขาดการติดต่อประสานงานทำให้ไม่ได้รับงบประมาณที่เพียงพอ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา ในระดับ เด็กก่อนวัยเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) จัดให้มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การป้องกันโรค และควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- ในพื้นที่มีหน่วยงานบริการด้านสาธารณสุขระดับตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล)
- ในพื้นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จุดอ่อน (Weakness=W)

- มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- งบประมาณในการสนับสนุนโครงการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

- จัดสรรบุคลากรและงบประมาณทางด้านสาธารณสุขระดับตำบลเพื่อรองรับจำนวนประชากรในพื้นที่ของหน่วยงานสาธารณสุข
- ของงบประมาณในการจัดสรรเพิ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ดียิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat=TX)

- ประชากรมีจำนวนมาก ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง
- ยังขาดการติดต่อประสานงานที่ดีในการของงบประมาณในการพัฒนา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีบุคลากรที่มีความสามารถ ในความเสียสละและอุทิศตน

จุดอ่อน (Weakness=W)

- มีบุคลากรที่มีความสามารถที่เฉลี่ยต่ออัตราประชากร ระดับต่ำ ไม่เพียงพอต่อความต้องการ

โอกาส (Opportunity=O)

- มีการจัดสรรงบประมาณและจัดฝึกอบรมกับหน่วยงานเอกชนและหน่วยงานราชการอย่างต่อเนื่อง มีแหล่งสนับสนุนงบประมาณในพื้นที่

อุปสรรค (Threat=TX)

- อุปกรณ์ที่ใช้งานมีไม่เพียงพอ ประชาชนบางส่วนยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่สะดวก

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ขาดการประชาสัมพันธ์

โอกาส (Opportunity=O)

- มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เช่นวิหารหลวงพ่อสำเร็จศักดิ์สิทธิ์ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก และมีโรงงานอุตสาหกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน

อุปสรรค (Threat=TX)

- ประชากรมีการศึกษาต่ำ ขาดที่ดินทำกิน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักที่สะดวก รวดเร็ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ใกล้เขตอุตสาหกรรม และเขตชุมชน

โอกาส (Opportunity=O)

- มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ หน่วยงานสาธารณสุข ในพื้นที่

อุปสรรค (Threat=TX)

- ขาดการประสานงานที่ดี

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- มีสถานศึกษา และ วัด ในเขตพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ใกล้เขตอุตสาหกรรม และเขตชุมชนประชากร ไม่มีเวลาว่าง มุ่งประกอบอาชีพ

โอกาส (Opportunity=O)

- มีการสร้างจิตสำนึกของสถานศึกษาและศาสนสถาน

อุปสรรค (Threat=TX)

- ขาดพื้นที่จัดกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือพบว่า

จุดแข็ง (Strength=S)

- อยู่ใกล้หน่วยงานราชการที่สำคัญๆ อยู่ใกล้ต่อเมือง การคมนาคม ติดต่อสื่อสาร สะดวก
รวดเร็ว

จุดอ่อน (Weakness=W)

- ขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล

โอกาส (Opportunity=O)

- ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารมีวิสัยทัศน์

อุปสรรค (Threat=TX)

- ความเป็นผู้นำของผู้มีอำนาจบังคับบัญชา กวาระเป็ยมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิด
ปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข
ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านลำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความ
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง
กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบาย ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ
เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บน
ฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อ
สร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้
เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิด
วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่
มั่นคง ซึ่งจะเห็นว่าการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องนำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
เข้ามาช่วยในการวางแผน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการชี้ประเด็นที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ ๕ ปีและเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนา บนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑. **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของ **ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี** ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการเพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ **เงื่อนไขความรู้** โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และ**เงื่อนไขคุณธรรม** โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชน และเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒. **แนวคิด Resilience** ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง อันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่ (๑) **การพร้อมรับ (Cope)** หมายถึง ความสามารถ ในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับ สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (๒) **การปรับตัว (Adapt)** หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหา ประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (๓) **การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform)** หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

๓. **เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ** ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด **“ไม่ทิ้งใคร ไว้ข้างหลัง”** โดยมุ่งเสริมสร้าง**คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม** ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีความสุขที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการ**มุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป**

๔. **โมเดลเศรษฐกิจ BCG** ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ **เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว** โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของ ประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ **ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม** เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้โอกาส และ ความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้กำหนดจุดหมายไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุมมิติการพัฒนา ๔ มิติ

มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของ

อาเซียน

มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตบโจทย์ประชาชน

แผนพัฒนาภาค

แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

เป็นฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง

เป้าหมาย

๑. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคกลางขยายตัวเพิ่มขึ้น

๒. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคกลางลดลง

ประเด็นการพัฒนา

(ยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์ รวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาด ท่องเที่ยวคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่

ระเปียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ พื้นฟูธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จังหวัดชัยนาท จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง)
วิสัยทัศน์

สร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม เพื่อความเข้มแข็ง ของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน

เป้าหมาย

๑. มุ่งเน้นผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง
๒. มุ่งใช้องค์ความรู้เชิงวิชาการผนวกกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเชิงพื้นที่
๓. มุ่งใช้แนวความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา
๔. มุ่งส่งเสริมความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และสถาบันการศึกษา
๕. มุ่งพัฒนาและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. มุ่งการปรับตัวสู่วิถีปกติแบบใหม่
๗. มุ่งให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนา

(ยุทธศาสตร์การพัฒนา)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สร้างฐานการผลิตสินค้าเกษตรอาหารเพื่อสุขภาพมูลค่าสูงที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ยกระดับการท่องเที่ยวมูลค่าสูงด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมบน พื้นฐานของการท่องเที่ยวอย่างรับผิดชอบ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มมูลค่าห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จังหวัดสระบุรี ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด โดยดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนข้อมูลทั่วไป ของจังหวัดสระบุรีศักยภาพ ตำแหน่งยุทธศาสตร์ ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดสระบุรีที่ผ่านมา และแนวโน้มของสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วน ทั้งหมดจำนวน ๖ ครั้ง ระหว่างเดือนสิงหาคม- เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๔ สามารถสรุปทิศทางในการพัฒนา จังหวัดสระบุรีปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนี้

ตำแหน่งการพัฒนาจังหวัดสระบุรี (Positioning) ได้แก่ HUG “อ้อมกอดจากธรรมชาติ”
 High การผลิตที่มีมูลค่าสูง คุณภาพสูง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
 Universal ความเป็นสากล ด้วยมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
 Green เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผลกระทบต่อระบบนิเวศ

Positioning



เป้าหมายการพัฒนา “เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวอัจฉริยะ สังคมแห่งคุณภาพชีวิต”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

- ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดเพิ่มขึ้น
- ระดับการผ่านเกณฑ์การประเมินอุตสาหกรรมเชิงนิเวศในพื้นที่การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
- ระดับดัชนีความก้าวหน้าของคนเพิ่มขึ้น

ประกอบด้วย ๔ ประเด็นการพัฒนา ได้แก่

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนและเมืองสีเขียวอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อรองรับอุตสาหกรรมและบริการสู่

ภูมิภาคอาเซียน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยวและบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เคารพพื้นที่ทางนโยบายและความเป็นผู้นำของแต่ละประเทศที่จะสร้างและดำเนินงานตามนโยบายเพื่อการขจัดความยากจนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

| หัวข้อ | แผนพัฒนาจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) |
|-----------------------------|---|
| (๑) วิสัยทัศน์ | เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวอัจฉริยะ สังคมแห่งคุณภาพชีวิต |
| (๒) พันธกิจ | <p>๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม</p> <p>๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริมและช่วยเหลือประชาชนและ ชุมชนที่ด้อยโอกาสเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง</p> <p>๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาค รวดเร็วและมีคุณภาพ</p> <p>๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรมหรือ หน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด</p> |
| (๓) เป้าประสงค์รวม | ประชาชนทุกกลุ่มทุกช่วงวัยในจังหวัดสระบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข รวมถึงมีรายได้หลักจากการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยว และมีโครงสร้างพื้นฐาน และระบบโลจิสติกส์ที่ได้มาตรฐานและเป็น เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ภายใต้การพัฒนาเมืองที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม |
| (๔) จุดเน้นทางยุทธศาสตร์ | <p>๑. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจด้านอุตสาหกรรม คำนึงถึงการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม หาพื้นที่ปลูกป่าเพิ่มพื้นที่สีเขียว ให้จังหวัด</p> <p>๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการด้านการท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาส/ยกระดับรายได้และสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการด้านการท่องเที่ยวโดยนำวิถีชีวิต ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างงานและสร้างรายได้</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านกระบวนการผลิตและ การแปรรูป ผลผลิตภาคการเกษตร เพื่อยกระดับราคาสินค้า ภาคการเกษตร การประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มช่องทางการผลิต เพื่อแก้ไข ปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรี</p> <p>๔. ปรับปรุงระบบโครงข่ายคมนาคม ซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า ด้านอุตสาหกรรม เพื่อส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดรายได้จาก ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งเพื่อลดปัญหามลพิษจากฝุ่นละอองที่เกิดขึ้น จากการสัญจร</p> |
| (๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ | <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนและเมืองสีเขียว อย่างยั่งยืน</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ยกระดับคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ เพื่อรองรับ อุตสาหกรรมและบริการสู่ภูมิภาคอาเซียน</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับขีดความสามารถในการผลิตภาคเกษตร การค้า การท่องเที่ยวและบริการมูลค่าสูงที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</p> |
| (๖) เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด | เมืองอุตสาหกรรมสีเขียวอัจฉริยะ สังคมแห่งคุณภาพชีวิต |

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระบุรี

(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“สนับสนุน ตอบสนองนโยบายของรัฐ บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหา และศักยภาพของท้องถิ่น พร้อมบูรณาการจัดการร่วมกัน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาเกษตรทฤษฎีใหม่
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ
- กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพและพัฒนาอาชีพของประชาชน
- กลยุทธ์ที่ ๗ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ที่ ๑ อนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูชนบทชนบทนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

- กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและเผยแพร่ชนบทชนบทนิยมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศาสนา พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรของท้องถิ่น
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารองค์กร
- กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการทุกภาคส่วน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ “สาธารณสุขปลอดภัยมาตรฐาน ชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

- พันธกิจ
๑. เสริมสร้างความน่าอยู่ของจังหวัดสระบุรี
 ๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี สู่การเป็นชุมชนเข้มแข็ง
 ๓. ส่งเสริมการศึกษา สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนดำรงชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นการพัฒนาที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชากรในรุ่นปัจจุบัน โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อประชากรในรุ่นต่อ ๆ ไปในอนาคต ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน คือ การพัฒนาที่ทำให้เกิดดุลยภาพของมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างเสริมความอยู่ดีมีสุขของประชาชนตลอดไป ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จึงเน้นให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ โดยยึดหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. สนับสนุนให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อการพัฒนาในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในระดับท้องถิ่น

๒. สนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่างๆ ในการพิจารณายุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีบทบาท ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

- กำหนดทิศทางการพัฒนา
- จัดสรรทรัพยากร
- วางกลไก ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่
- สร้างโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

๒. ประชาสังคม/ประชาคม

- สร้างความตระหนักรู้ ยึดถือคุณค่าและมีเป้าหมายร่วมกัน
- สร้างกระบวนการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน สร้างภาคี เครือข่าย

๓. องค์การวิชาการ

- สร้างองค์ความรู้ พัฒนาระบบการเรียนรู้
- ถ่ายทอด แลกเปลี่ยน พัฒนาองค์ความรู้แก่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงาน ๔ ด้าน พร้อมเป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

เพื่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตจังหวัดสระบุรีให้มีความพร้อมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคมนาคมขนส่งและสาธารณูปโภคต่างๆ

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนในจังหวัดสระบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการพัฒนาาระบบการศึกษา ระบบการสาธารณสุข การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนการพัฒนาอาชีพ โดยการน้อมนำแนวพระราชดำริเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอันสามารถนำรายได้มาสู่ชาวสระบุรีอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดสระบุรีมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต และทรัพย์สิน อาชญากรรมในพื้นที่ลดลง ปัญหายาเสพติด อบายมุขได้รับการกำจัดอย่างจริงจัง

เพื่อรักษาควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะ คุณภาพน้ำ อากาศ เสียงได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบและจริงจัง และมีการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสู่ความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๒.๓ พัฒนาชุมชนน่าอยู่
- ๒.๔ เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๕ เสริมสร้างบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

เป้าประสงค์

เพื่อส่งเสริมการศึกษาทุกระบบของจังหวัดสระบุรี สามารถเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรในพื้นที่อย่างทั่วถึง มีการเสริมสร้างจิตสำนึกในด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมให้ซึมซับเข้าสู่จิตใจของ ประชาชน

เพื่อส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวของจังหวัดสระบุรี โดยการประชาสัมพันธ์ และการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้กับประชาชน เพื่อกำร ดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ

เพื่อส่งเสริม และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาของจังหวัดสระบุรีให้ดำรงอยู่ ตลอดจน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักถึงคุณค่าให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชนจังหวัดสระบุรี

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา
- ๓.๒ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของ ตนเอง

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากร
- ๔.๒ ส่งเสริมบริหารงานองค์กร
- ๔.๓ ส่งเสริมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๒.๑ วิสัยทัศน์

“ ตำบลน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ส่งเสริมการศึกษา สร้างเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจแบบพอเพียง ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ”

พันธกิจ

๑. จัดบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ อย่างเพียงพอและทั่วถึง โดยควบคุมให้สอดคล้องกับระบบผังเมืองรวมและมีความพร้อมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน

๒. พัฒนาการจัดการบริหารส่วนตำบลคลองเรือให้เป็นเมืองน่าอยู่สภาพภูมิทัศน์สวยงาม มีความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ปราศจากมลภาวะ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนตรงความต้องการของประชาชน โดยเสริมสร้างเครือข่ายการประสานงานทั้งภาครัฐและเอกชนรวมทั้งแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาตำบล

๔. ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญา ท้องถิ่นและการเรียนรู้ **คิดเป็น เป็น แก้ปัญหาเป็น** ช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยสามารถปรับตัวต่อสภาพการที่เปลี่ยนแปลงไปและดำรงตนในสังคมได้อย่างมีคุณค่า

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีอาชีพ รายได้ มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสุขอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี ปลอดภัยจากโรคร้ายไข้เจ็บและยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง

๖. พัฒนาชุมชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง มีจิตสำนึก มีศักยภาพในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้นำท้องถิ่น ตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีคุณภาพ คุณธรรม โปร่งใส และยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการเลือกตั้งทุกระดับ

๘. ส่งเสริมการปฏิบัติตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ไร่นาสวนผสม และระบบเกษตรอินทรีย์หรือเกษตรชีวภาพ เพื่อลดการใช้สารเคมี ให้ประชาชนปลอดภัยจากสารพิษ

๙. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักและมีจิตสำนึกที่ดีในการป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สวยงามยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการศาสนาการพัฒนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจแบบ ฐานราก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริการ

ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ เป้าประสงค์

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์หลักในการดำเนินงาน ๔ ด้าน พร้อมเป้าประสงค์ในแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน
เป้าประสงค์

- เพื่อประชาชนอยู่ดีมีสุขจากการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการศาสนาการพัฒนาการ
สาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

เป้าประสงค์

- เพื่อประชาชนอยู่ดีมีสุขจากสิ่งแวดล้อมดี สุขภาพดี ชุมชนเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจแบบฐานราก
เป้าประสงค์

- เพื่อประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริการประชาชน
เป้าประสงค์

- เพื่อบุคลากรมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ
- เพื่อประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง
เป้าประสงค์

- ประชาชนมีอยู่ดีมีสุข มีรายได้ มีอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์

- ประชาชนอยู่ดีมีสุขจากสิ่งแวดล้อมดี

๒.๔ ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

- ร้อยละของถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม
- ร้อยละของพื้นที่ตำบลคลองเรือมีน้ำประปาใช้เพิ่มขึ้น
- ร้อยละการขุดลอกคลองระหว่างหมู่บ้าน
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการศาสนาการพัฒนาการ
สาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

- ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นักเรียน

- ร้อยละของการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการศึกษา
- ร้อยละของเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับอาหารกลางวัน
- ร้อยละของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเด็กนักเรียนได้รับอาหารเสริมนม
- ร้อยละของประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี
- ร้อยละของประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม
- ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจแบบฐาน

ราก

- ร้อยละของประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพ
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริการ

ประชาชน

- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม
- ร้อยละของบุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษาดูงาน
- ร้อยละของประชาชนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น
- ร้อยละของประชาชนในพื้นที่มีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์
- ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ร้อยละของประชาชนที่ใช้บริการมีความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง

- ร้อยละของประชาชนได้ปฏิบัติตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ร้อยละของประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ร้อยละของประชาชนตำบลคลองเรือสามารถบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ

๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

- ร้อยละของถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเพิ่มขึ้น จำนวนปีละ ๓ สาย
- ร้อยละของถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านเพิ่มขึ้น จำนวนปีละ ๓ สาย
- ร้อยละของถนนที่ได้รับการปรับปรุง/ซ่อมแซม จำนวนปีละ ๕ สาย
- ร้อยละของพื้นที่ตำบลคลองเรือมีน้ำประปาใช้เพิ่มขึ้น จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละการขุดลอกคลองระหว่างหมู่บ้าน จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการศาสนาการพัฒนาการ
สาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน**

- ร้อยละของการพัฒนาศักยภาพของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นักเรียน จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละของการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการศึกษา จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละของเด็กนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับอาหารกลางวัน จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละของเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเด็กนักเรียนได้รับอาหารเสริมนม จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละของประชาชนได้รับความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจแบบฐานราก

- ร้อยละของประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมอาชีพ มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริการประชาชน

- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรม มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของบุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษาดูงาน มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนในพื้นที่ที่มีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ มากกว่า ร้อยละ ๘๐
- ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

- ร้อยละของประชาชนที่ใช้บริการมีความพึงพอใจ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง

- ร้อยละของประชาชนได้ปฏิบัติตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง จำนวนปีละ ๑ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ร้อยละของประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำนวนปีละ ๑
โครงการ
- ร้อยละของประชาชนตำบลคลองเรือสามารถบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล จำนวนปีละ ๑ โครงการ
- ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ มากกว่า ร้อยละ ๘๐

๒.๖ กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ จัดหาบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ขยายการบริการด้านสาธารณสุขปโภค ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการศาสนาการพัฒนาการ สาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาคน ชุมชน สังคม การศึกษา การสาธารณสุขพัฒนาเด็กและเยาวชน สตรี
สงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการงานพัฒนาคุณภาพชีวิต งานฝึกอบรม

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนลดอาชญากรรมและการแก้ไขปัญหา เสพติด

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาสวนสาธารณะและการกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ จัดการศึกษาและพัฒนาการเพื่อเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเพื่อให้ตรงกับ
กับตัวชี้วัดและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจแบบฐานราก

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพของประชาชนส่งเสริมอาชีพการบริการต่างๆสนับสนุนให้
ประชาชน ร่วมคิด ร่วมทำ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเอง จัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพกลุ่มออมทรัพย์
จัดลานค้าชุมชนโดยสอดคล้องแนวคิดเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในทุกโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริการประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำ

กลยุทธ์ที่ ๔.๓ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔.๔ การมีส่วนร่วมของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล จัดให้มีการประชุมฯ การประชุมประชาคม
แสดงความคิดเห็น เสริมสร้างความรู้สร้างความสามัคคีป้องกันและสมานฉันท์

กลยุทธ์ที่ ๔.๕ เสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในตำบล

กลยุทธ์ที่ ๔.๖ พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
สูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ไร่นาสวนผสม

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรอินทรีย์ เกษตรชีวภาพ และการเลี้ยงสัตว์ ลดการใช้
สารเคมี เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยจากสารพิษ

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมการลงทุนด้านการเกษตรและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ดินและน้ำปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าและมีส่วนร่วม
ในการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและสภาพแวดล้อมต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๖.๒ การรณรงค์ให้ประชาชนรักการปลูกต้นไม้และดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินให้
เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ แหล่งท่องเที่ยว

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับปรุงและก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยแก่ประชาชน ความสวยงามของบ้านเมือง การระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วม เช่น การก่อสร้าง ถนน การปรับปรุงและซ่อมแซมถนน เป็นต้น

๒. ด้านแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนน้ำ ในช่วงหน้าแล้ง ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการโดยการ ขุดเจาะบ่อบาดาล ขุดลอกคูคลอง และ จัดหาภาชนะรองรับน้ำ เป็นต้น

๓. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน โดยมุ่งพัฒนาอาชีพ และเน้น การรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ เช่น การอุดหนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และการฝึกอบรมอาชีพ ให้กับประชาชน

๔. ด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้ดำเนินการพัฒนาสังคมซึ่งสามารถแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านสาธารณสุข มุ่งส่งเสริม สนับสนุน ป้องกันและควบคุมการเกิดโรคระบาด การบริการ ด้านสาธารณสุข ให้ครอบคลุมและทั่วถึงเช่น จัดซื้อวัคซีน, น้ำยาและสารเคมีต่างๆ, อุดหนุนงบประมาณให้กับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคลองเรือ ในการดำเนินการต่างๆ

๔.๒ ด้านการศึกษา มุ่งส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ให้กับเด็กศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก

๔.๓ ด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณี มุ่งส่งเสริม สนับสนุน ศิลปวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น เช่น การจัดงานประเพณีของแต่ละหมู่บ้านประเพณีท้องถิ่นอำเภอวิหารแดงประเพณีท้องถิ่นจังหวัดสระบุรีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นใน ตำบลคลองเรือ

๔.๔ ด้านกีฬาและนันทนาการ มุ่งส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาระดับต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา ระดับตำบลการแข่งขันกีฬาของหมู่บ้านและการแข่งขันกีฬาระดับท้องถิ่นโดยร่วมการแข่งขันระดับต่างๆ

๔.๕ ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชนให้หมด ไป เช่นโครงการรณรงค์และให้ความรู้แก่เยาวชนเกี่ยวกับยาเสพติด

๔.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มุ่งเน้นการป้องกันภัยต่างๆในตำบลเช่นการ ฝึกอบรม อพพร,การจัดซื้อและเปลี่ยนสารเคมีดับเพลิง เป็นต้น

๔.๗ ด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ มุ่งเน้นให้ผู้พิการผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและผู้สูงอายุ ได้มีโอกาสที่ดีขึ้น เช่น โครงการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ เป็นต้น

๔.๘ ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมุ่งเน้นการให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเช่น
โครงการอินเทอร์เน็ตตำบลการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารกับประชาชน

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการในด้านการเมืองการบริหารที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร การให้ประชาชนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรและประชาชนสัมพันธ์กิจกรรมของ อบต. เป็นต้น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการในด้านทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่ไปกับการพัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้,สร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและการปลูกหญ้าแฝก

๗. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับปรุงและก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยแก่ประชาชน ความสวยงามของบ้านเมือง การระบายน้ำ ป้องกันน้ำท่วม เช่น การก่อสร้างถนน การปรับปรุงและซ่อมแซมถนน เป็นต้น

๘. ด้านแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำ เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงหน้าแล้ง ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการโดยการ ขุดเจาะบ่อบาดาล ขุดลอกคูคลอง และจัดหาภาชนะรองรับน้ำ เป็นต้น

๙. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน โดยมุ่งพัฒนาอาชีพ และเน้นการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ เช่น การอุดหนุนงบประมาณให้กับกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และการฝึกอบรมอาชีพให้กับประชาชน

๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ศักยภาพของท้องถิ่นวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis

(จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

จุดแข็ง

- นโยบายผู้บริหารมีความชัดเจน
- สภาพพื้นที่สามารถทำการเกษตรได้หลากหลาย
- มีกลุ่มองค์กรในชุมชนที่สามารถพัฒนาเป็นวิสาหกิจได้
- ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่สามารถส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสถานที่จำหน่ายสินค้าของท้องถิ่นได้
- มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวได้
- ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้า-ประปาส่วนภูมิภาคใช้มากกว่าร้อยละ ๘๐
- มีศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

จุดอ่อน

- เป็นองค์กรขนาดเล็กและมีทรัพยากรบุคคลน้อย
- ที่ตั้งหน่วยงานตั้งอยู่นอกชุมชนเมือง
- งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนา
- ขาดสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา ทำให้เยาวชนต้องเดินทางออกนอกพื้นที่ทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม
- ขาดแหล่งการสร้างงานในพื้นที่
- ขาดแคลนแหล่งน้ำในการอุปโภค – บริโภค / ทำการเกษตรหรือมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำเสียและความยากจนของประชาชน
- ประชาชนให้ความสำคัญกับการจ้างแรงงานมากกว่าการพัฒนาทักษะด้านอาชีพ
- ประชาชนไม่มีการพึ่งพาตนเอง
- ขาดการบริหารจัดการแหล่งน้ำที่มีอยู่ให้ได้รับการพัฒนา
- ขาดแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

โอกาส

- พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น
 - มีช่องทางเสนองบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก และได้รับงบประมาณจากหน่วยงานอื่นๆอย่างต่อเนื่อง
 - นโยบายของรัฐเข้าถึงประชาชน เช่น ด้านการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมปฎิบัติท้องถิ่น การท่องเที่ยว เป็นต้น โดยนโยบายดังกล่าวเอื้อต่อการพัฒนาตำบล

อุปสรรค

- ระเบียบ / กฎหมายที่เกี่ยวข้องมีการจำกัดด้านการตั้งงบประมาณ
- โครงสร้างของระบบการบริหารงานของราชการทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการ
- ปัญหาภัยธรรมชาติและความเสี่ยงโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๗ อัตรา ว่างจำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา ว่างจำนวน ๑ อัตรา คนงานทั่วไป จำนวน ๑๕ อัตรา ว่างจำนวน ๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาอำนวยการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ กำหนดภารกิจด้านต่างๆ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและสถานที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานจัดการทั่วไป <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบาย แผนงาน และโครงการ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุมสภา อบต. - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> | <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน</p> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและซ่อมแซม - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานการโยธา</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> | |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหาร และส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี</p> <p>๕.๓ งานกีฬา และนันทนาการ</p> <p>๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๖.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๖.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | |

หมายเหตุ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงาน สามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ กจ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่แต่กรณี เห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณแผนงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|--|------|------|------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด อบต. (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ /ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|------------|------|------|--------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ ส.ค. ๖๕ |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ พ.ย. ๖๕ |
| รวม | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ค. ๖๖ |
| เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๓ ก.พ.๖๑ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ พ.ค.๖๖ |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ พ.ค.๖๖ |
| พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|------------|------|------|----------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ค. ๖๖ |
| นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๓ ก.พ. ๖๑ |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานจตมาตรวัดน้ำ (ลูกจ้างประจำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ มี.ย.๖๖ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑๔ มี.ค.๖๔ |
| รวม | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | ๑๕ | | | | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๒ ก.ค.๖๐ ขอใช้บัญชี กสส. |
| นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|----------|----------|------------|----------|----------|--------------------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คณงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๘ | ๙ | ๙ | ๙ | +๑ | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑๔ ม.ค.๖๔ ขอใช้บัญชี กสธ. |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองเรือ | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก) วิทยฐานะ ครูชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑ พ.ย. ๖๔ กรมสรรหา |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|------------|----------|----------|--------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวม | ๗ | ๙ | ๙ | ๙ | +๑ | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑๗ เม.ย.๖๖ |
| รวม | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง ๑๔ ม.ค.๖๔ |
| รวม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมทั้งสิ้น | ๖๔ | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | +๒ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | หมายเหตุ |
|-----|--|--------------|--------------|------------------------|--------------|-------------------------|---|------|------|-----------------------|------|------|---------------------------|--------|--------|------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๕๘๘,๑๒๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๙๒๐ | ๒๐,๔๐๐ | ๒๐,๖๔๐ | ๗๗๖,๐๔๐ | ๗๙๖,๔๔๐ | ๘๑๗,๐๘๐ | ๔๙,๐๑๐ |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๖๘,๙๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๔๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๕๔๐,๖๐๐ | ๕๕๖,๖๘๐ | ๓๙,๐๘๐ |
| | สำนักปลัด อบต.(๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | ๓๕,๒๒๐ |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๑๗,๕๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๒๖,๔๖๐ |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๔๙,๒๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | ๒๐,๗๖๐ |
| ๖ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๒๓๗,๖๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๘,๔๐๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๔๕,๒๘๐ | ๒๕๓,๖๘๐ | ๒๖๒,๕๖๐ | ๑๙,๘๘๐ |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๘๕,๘๔๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๒๙๖,๗๖๐ | ๓๐๗,๙๒๐ | ๓๑๘,๙๖๐ | ๒๓,๘๒๐ |
| ๘ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑๖๘,๓๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๘๔๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๗๔,๘๔๐ | ๑๘๑,๖๘๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๑๔,๐๓๐ |
| ๙ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑๖๘,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๘๔๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๗๔,๘๔๐ | ๑๘๑,๖๘๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๑๔,๐๓๐ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๒๗๕,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๗๖๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๖๐๐ | ๒๘๔,๕๒๐ | ๒๙๓,๔๐๐ | ๓๐๓,๐๐๐ | ๒๒,๙๘๐ |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๓) | | | หมายเหตุ | |
|-----|---|--------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------|---|------|------|-----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|------------------|---------|---------|----------|--|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | ๑ | ๑ | ๒๗๗,๒๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๒๘๘,๓๖๐ | ๓๐๐,๐๐๐ | ๓๑๒,๐๐๐ | ๒๓,๑๐๐ | |
| ๑๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ว่าง | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๑๔ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๑๕ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๑๖ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง | |
| ๑๗ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง | |
| | กองคลัง(๑๔) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๔๘,๙๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๕,๒๔๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | ๕๑๗,๕๖๐ | ๕๓๒,๘๐๐ | ๓๗,๔๑๐ | |
| ๑๙ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๓๔,๑๖๐ | ๔๔๗,๒๔๐ | ๔๖๐,๓๒๐ | ๓๓,๕๖๐ | |
| ๒๐ | นักวิชาการคลัง | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๒๙,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๒๗,๔๘๐ | |
| ๒๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง | |
| ๒๒ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๒๒๑,๒๘๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๑๒๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๓๐,๔๐๐ | ๒๓๙,๖๔๐ | ๒๔๙,๓๖๐ | ๑๘,๔๔๐ | |
| ๒๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่าง | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ | |
| ๒๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ | |
| ๒๖ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | |
| ๒๗ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง | |
| ๒๘ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๓) | | | หมายเหตุ |
|-----|--|--------------|--------------|------------------------|--------------|---------------------|---|------|------|-----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|------------------|---------|---------|----------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | กองช่าง(๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๗๕,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๒๔๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๕๓๒,๘๐๐ | ๕๔๘,๕๒๐ | ๕๖๔,๙๖๐ | ๓๙,๖๓๐ |
| ๓๐ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง |
| ๓๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๙,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่าง |
| ๓๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑๗๑,๗๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๗๘,๒๐๐ | ๑๘๕,๒๘๐ | ๑๙๒,๓๖๐ | ๑๔,๓๑๐ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | พนักงานจมน้ำ | - | ๑ | ๑ | ๒๒๑,๗๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๒๙,๒๐๐ | ๒๓๖,๖๔๐ | ๒๔๔,๓๒๐ | ๑๘,๔๘๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๔ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ |
| ๓๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | ๑๑,๕๐๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๓๗ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๓๘ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๓๙ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๔๐ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๔๑ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๔๒ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๔๓ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่าง |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | ค่าใช้จ่ายรวม(๓) | หมายเหตุ |
|-----|------------|--------------|--------------|------------------------|---|-----------------------|-------------------------------|------------------|----------|
|-----|------------|--------------|--------------|------------------------|---|-----------------------|-------------------------------|------------------|----------|

| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
|----|--|------------|---|---------------|--------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|---------|--------|--------|---------|---------|---------|------------------------|
| | กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม(๑๖) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่าง |
| ๔๕ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชฎ. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๓๓,๐๐๐ |
| ๔๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | กำหนดใหม่ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | - | ๑ | ๑ | ๑๘๙,๙๖๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๖๘๐ | ๗,๙๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๑๙๗,๖๔๐ | ๒๐๕,๕๖๐ | ๒๑๓,๘๔๐ | ๑๕,๘๓๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๔๙ | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๕๐ | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๕๑ | คนงานประจำรถขยะ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๕๒ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๓ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๔๐ | ๓๕,๒๒๐ |
| ๕๔ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชฎ. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง |
| ๕๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๐ | | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | กำหนดใหม่ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๔,๗๖๐ | ๒๐๒,๕๖๐ | ๑๕,๐๐๐ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองเรือ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๗ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงิน อุดหนุน |
| ๕๘ | ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | วุฒ.ครูชฎ. | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | จ่ายจากเงิน อุดหนุน |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๓) | | | หมายเหตุ |
|-----|------------|--------------|------------------|------------------------|--------------|-------------------------|---|------|------|-----------------------|------|------|-------------------------------|------|------|------------------|------|------|----------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำ ตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |

| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.คลองเรือ (ต่อ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------|----|----|------------|--------|----|----|----|---|---|---------|---------|---------|------------|------------|------------|---------|-------------------------|
| ๕๙ | ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | - | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ว่าง จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๖๑ | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| กองสวัสดิการสังคม(๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๒ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | ๓๑,๘๘๐ |
| ๖๓ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๓๓,๐๐๐ | |
| ๖๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ป.ง./ช.ง. | ๑ | ๑ | ๑๖๘,๓๖๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๘๔๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๗๔,๘๔๐ | ๑๘๑,๖๘๐ | ๑๘๘,๖๔๐ | ๑๔,๐๓๐ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๒๗๗,๙๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๒๘๙,๐๘๐ | ๓๐๐,๗๒๐ | ๓๑๒,๘๔๐ | ๒๓,๑๖๐ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๖ | คนงานทั่วไป | - | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๗ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่าง | |
| (๔)รวม | | | ๖๗ | ๔๙ | ๑๓,๘๓๗,๔๔๐ | ๖๗ | ๖๗ | ๖๗ | +๒ | - | - | ๙๘๒,๒๖๐ | ๔๒๐,๐๖๐ | ๔๒๘,๗๐๐ | ๑๕,๒๙๙,๗๐๐ | ๑๕,๗๑๙,๗๖๐ | ๑๖,๑๔๘,๔๖๐ | | |
| (๕)ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๒,๒๙๔,๙๕๕ | ๒,๓๕๗,๙๖๔ | ๒,๔๒๒,๒๖๙ | | |
| รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๗,๕๙๔,๖๕๕ | ๑๘,๐๗๗,๗๒๔ | ๑๘,๕๗๐,๗๒๙ | | |
| (๖) คิดเป็นร้อยละ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๓.๓๘ | ๓๒.๖๖ | ๓๑.๙๖ | | |

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๕๐,๒๐๐,๐๐๐ บาท (ใช้ฐานรายจ่ายตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ บวกเพิ่มร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ = ๕๐,๒๐๐,๐๐๐ บาท + ๕%)

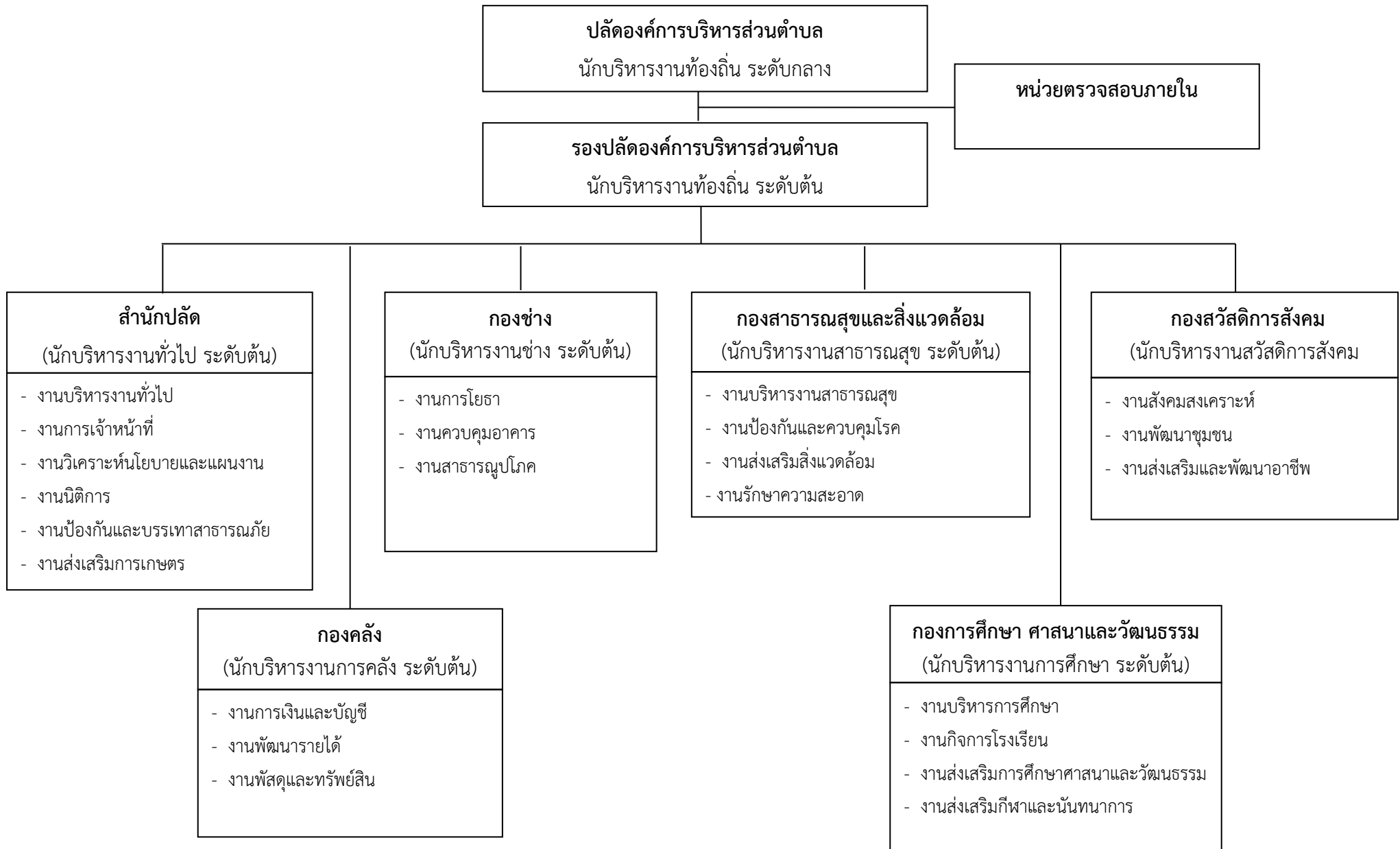
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๕๒,๗๑๐,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๕๕,๓๔๕,๕๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)

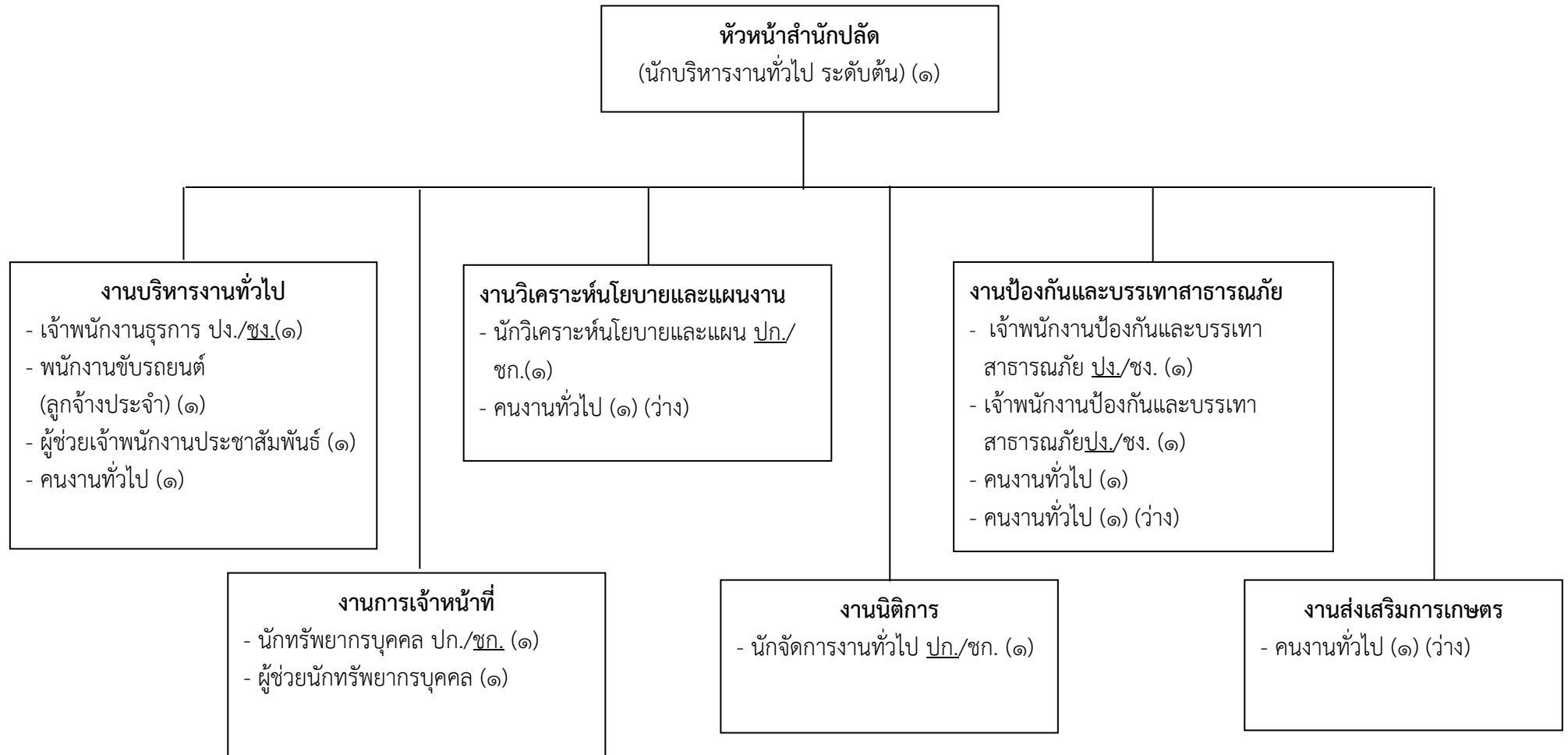
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๕๘,๑๑๒,๗๗๕ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

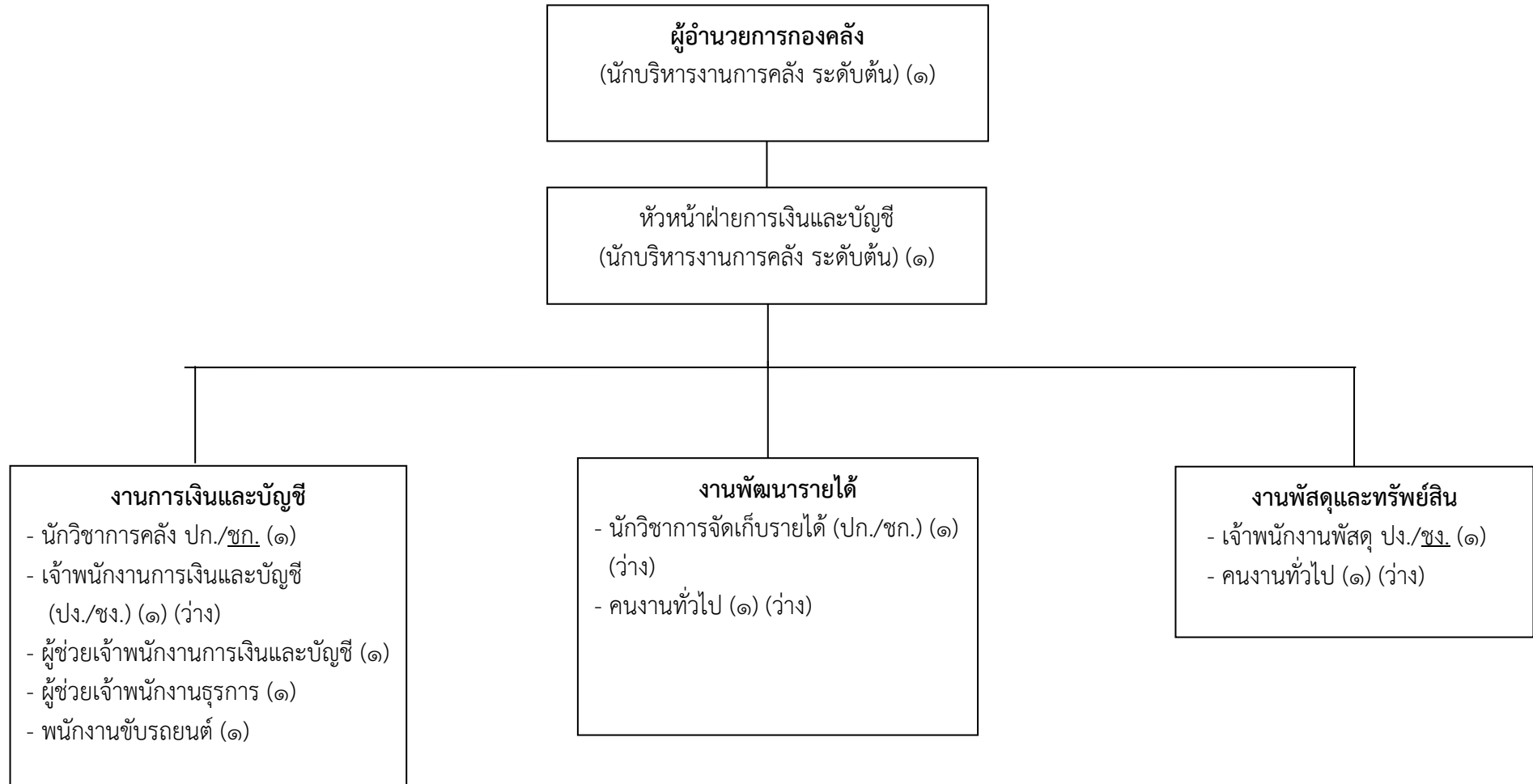
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ



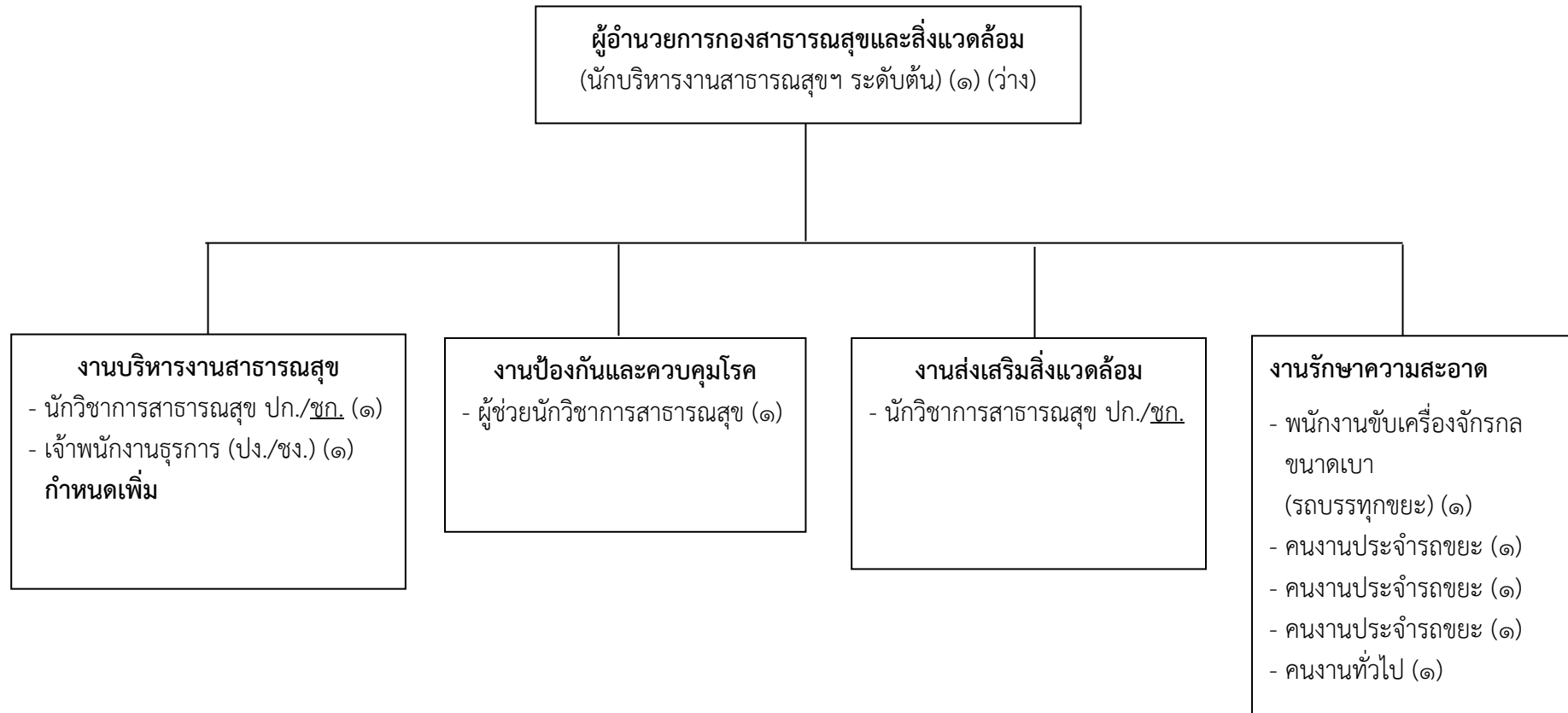
โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ



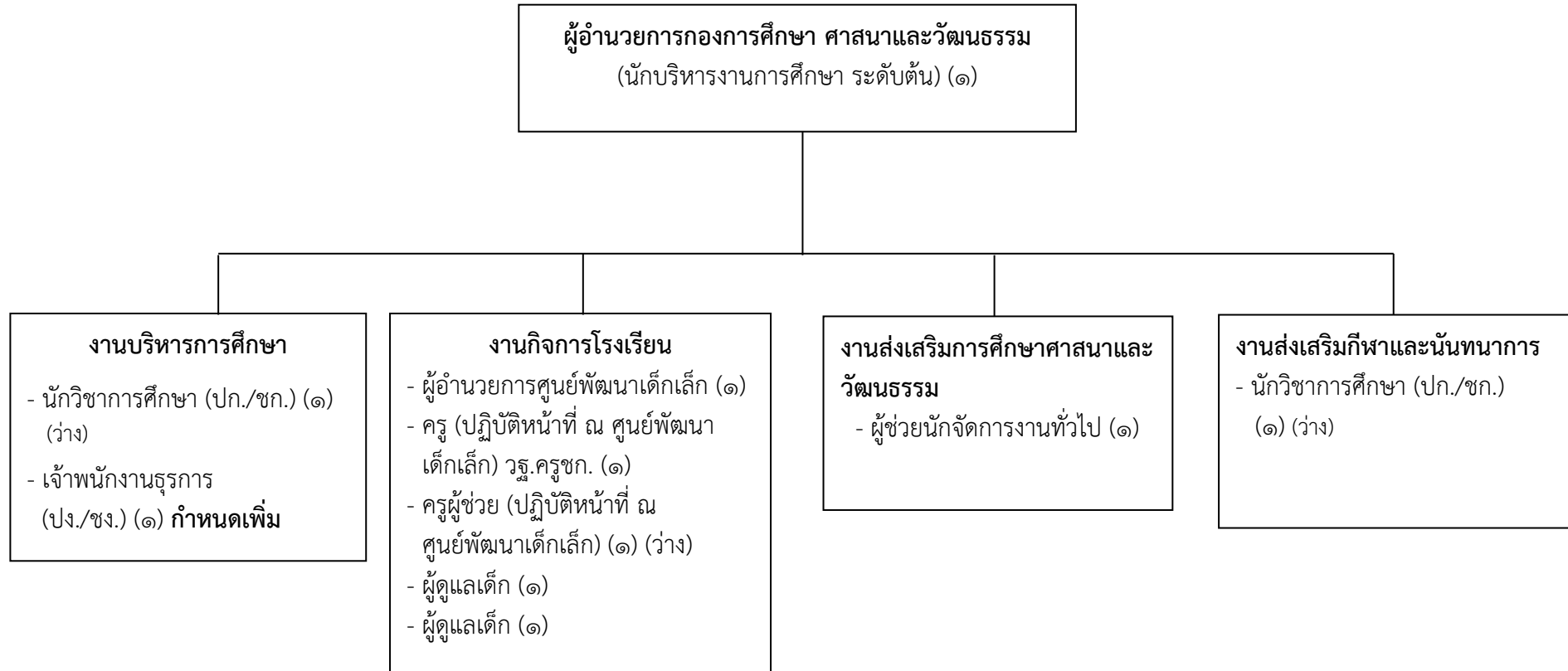
โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ



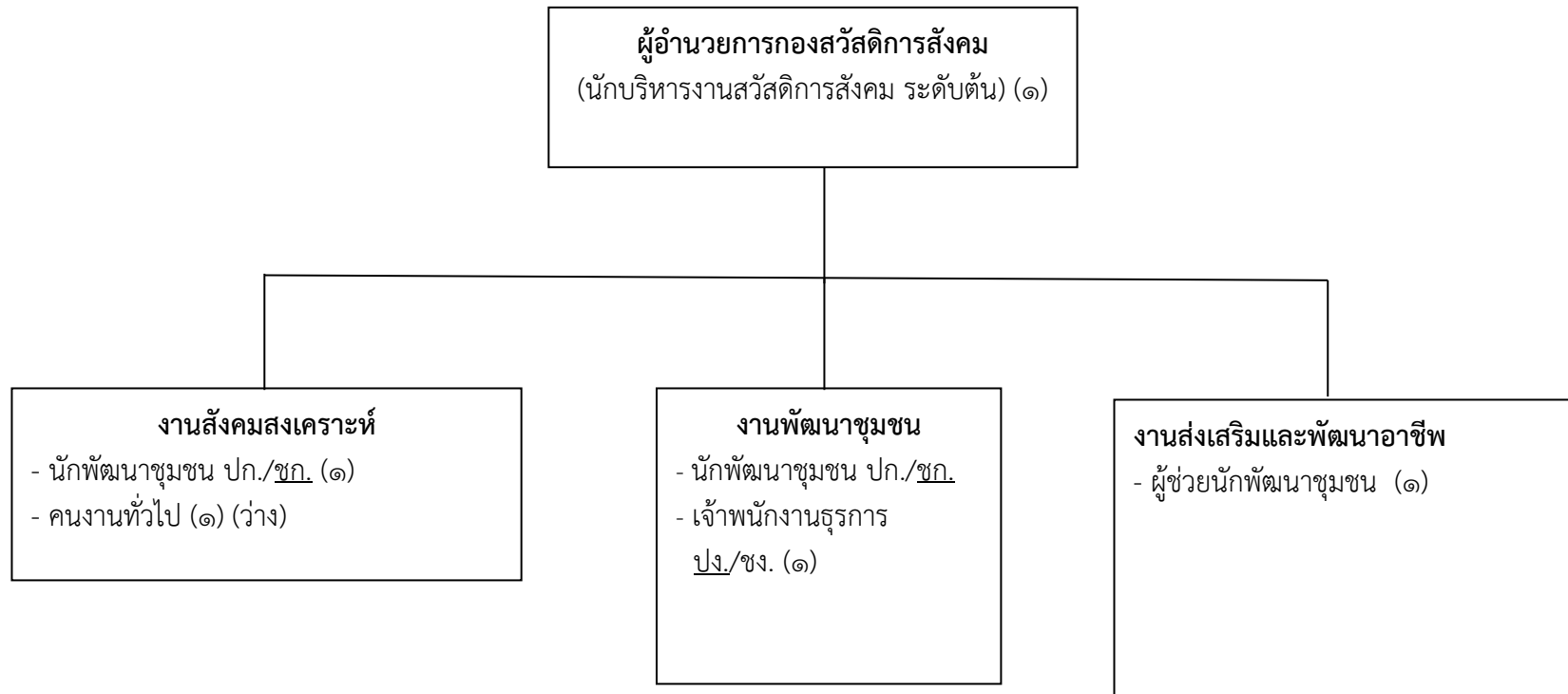
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
(๑) (ว่าง)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|---------------------------------|-----------------|-----------------------|---|---------|-----------------------|--|---------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายเกษพัฒน์ ธนศิริภักดีพิงค์ | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) | กลาง | ๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๕๘๘,๑๒๐.๐๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒) | ๘๔,๐๐๐.๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | ๘๔,๐๐๐.๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒) | |
| ๒ | นางสาวสุธาดา ทรัพย์อนันต์ | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล) | ต้น | ๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๖๘,๙๖๐.๐๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐.๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | |
| ส่วนนักปลัด (๐๑) | | | | | | ส่วนนักปลัด | | | | | | |
| ๓ | นางศิริวรรณ เขี้ยวคำ | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐.๐๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐.๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | |
| ๔ | นางสาววรรณิศา เครือศรี | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๓๑๗,๕๒๐.๐๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒) | - | - | |
| ๕ | นางสาวศิวาการ บุญกาญจน์ | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๒๔๙,๒๔๐.๐๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒) | - | - | |
| ๖ | นางสาวศิริพร คัมภีรานนท์ | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ปก./ชก. | ๒๓๗,๖๐๐.๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๗ | นางสาวศิริวรรณ เกษิน | ปวส. | ๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๘๕,๘๔๐.๐๐ (๒๓,๘๒๐x๑๒) | - | - | |
| ๘ | นายกฤษณา พูนเพ็ง | ปวส. | ๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑๖๘,๓๖๐.๐๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒) | - | - | |
| ๙ | นายสรารัฐ คชประเสริฐ | ปวส. | ๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑๖๘,๓๖๐.๐๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒) | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | ลูกจ้างประจำ | | | | | | |
| ๑๐ | นายศรีสวัสดิ์ ภาวดี | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๒๗๕,๗๖๐.๐๐ (๒๒,๙๘๐x๑๒) | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๑๑ | นางสาวปริยากร หนูแดง | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | - | ๒๓๗,๒๐๐.๐๐ (๒๓,๑๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๑๒ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | ๑๓๘,๐๐๐.๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | ว่าง |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นางสาวบุญมา คุ้มครอง | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๑๔ | นางสาววีรชรา มาเมือง | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|-----------------|-------------------|---|---------|--------------------|---|---------|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน | |
| | ส่วนนักปลัด (ต่อ) | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | นายพิเชษฐ สุวรรณสิทธิ์ | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๑๖ | นางสาวภัชราภา ตะเสีทอง | ปริญญาตรี | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๑๗ | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ว่าง |
| | กองคลัง (๑๔) | | | | | กองคลัง | | | | | | |
| ๑๘ | นางสาวน้ำอ้อย วิมาโน | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๔๘,๙๒๐.๐๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐.๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | |
| ๑๙ | นางสาวพรพิมล โสมเสริมทรัพย์ | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๖๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๔๐๒,๗๒๐.๐๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐.๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | - | |
| ๒๐ | นางนภาพร ชินวร | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | ปก./ชก. | ๓๒๙,๗๖๐.๐๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒) | - | - | |
| ๒๑ | นางสาวภัทรวดี เพ็ชรดา | ปวส. | ๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๒๑,๒๘๐.๐๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒) | - | - | |
| ๒๒ | - | - | ๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. | ๒๕๗,๙๐๐.๐๐ (๒๑,๘๑๕x๑๒) | - | - | ว่าง |
| ๒๓ | - | - | ๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐.๐๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒) | - | - | ว่าง |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | นางสาวชนพิศ บัวหลาย | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑๓๘,๐๐๐.๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๒๕ | นางสาวหทัยา ศรีมัน | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐.๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๒๖ | นายไพฑูรย์ พิลาชัย | ม.๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | |
| ๒๗ | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ว่าง |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|-----------------|----------------------|--|---------|----------------------|--|---------|-------------|------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน | |
| | กองคลัง (ต่อ) | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | - | - | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | ว่าง |
| | | | | | | | | | (๘,๐๐๐x๑๒) | | | |
| | กองช่าง (๑๕) | | | | | กองช่าง | | | | | | |
| ๒๙ | นายวิงสุรวิ เพศสุวรรณ | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๗๕,๕๖๐.๐๐ | ๔๖,๐๐๐.๐๐ | - | |
| | | | | | | | | | (๓๙,๖๓๐x๑๒) | (๓,๕๐๐x๑๒) | | |
| ๓๐ | - | - | ๖๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐.๐๐ | - | - | ว่าง |
| | | | | | | | | | (๒๙,๖๑๐x๑๒) | | | |
| ๓๑ | - | - | ๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐.๐๐ | - | - | ว่าง |
| | | | | | | | | | (๒๔,๘๖๕x๑๒) | | | |
| ๓๒ | นายกลมศักดิ์ อินทสนธิ์ | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑๗๑,๗๕๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๔,๓๑๐x๑๒) | | | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | ลูกจ้างประจำ | | | | | | |
| ๓๓ | นายอำนาจ อาษาพันธ์ | ม.๖ | - | พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | - | - | พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | - | ๒๒๑,๗๖๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๘,๔๘๐x๑๒) | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๓๔ | นายจิรภัทร น้าทรง | ปวส. | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๓๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๑,๕๐๐x๑๒) | | | |
| ๓๕ | นางสาวนริศรา แหงท้าว | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๑,๕๐๐x๑๒) | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๓๖ | นายประทวน ปิ่นภักดิ์ | ป.๖ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๘,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๓๗ | นายประมวล เป้าศรี | ม.๖ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๘,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๓๘ | นางสาวเงินจิรา เจริญจิตร | ปริญญาตรี | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๘,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๓๙ | นายศุภร์ สักลอ | - | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๘,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๔๐ | นายโชคชัย ชูเชิด | ม.๓ | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๘,๐๐๐x๑๒) | | | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------------|-----------------|--------------------|--|---------|----------------------------|--|---------|-------------|------------------|-----------------------------|----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน | |
| | กองช่าง (ต่อ) | | | | | กองช่าง(ต่อ) | | | | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๔๑ | นายนพพล ทศพร | ม.๓ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๔๒ | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | ว่าง |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๔๓ | - | - | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | ว่าง |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) | | | | | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | |
| ๔๔ | - | - | ๖๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๖๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐.๐๐ | ๔๒,๐๐๐.๐๐ | - | ว่าง ขอใช้บัญชี กสส. |
| | | | | | | | | | (๓๒,๘๐๐x๑๒) | (๓,๕๐๐x๑๒) | | ๒๖ ก.ย. ๖๐ |
| ๔๕ | นางสาวบุษริน สุขถึง | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชฎ. | ๖๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชฎ. | ๓๙๖,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๓๓,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๔๖ | - | - | - | - | - | ๖๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐.๐๐ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| | | | | | | | | | (๒๔,๘๒๕x๑๒) | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | |
| ๔๗ | นางสาวพิไลวรรณ จำปาทอง | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข | - | ๑๘๙,๙๖๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๕,๘๓๐x๑๒) | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นายพานิช สลัดน้อย | ม.๓ | - | พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ขยะ) | - | - | พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ขยะ) | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๔๙ | นายสำรวย วิสัยทอง | ป.๖ | - | คนงานประจำรถขยะ (คนงานทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (คนงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๕๐ | นายสุวรรณ วิสัยทอง | ม.๓ | - | คนงานประจำรถขยะ (คนงานทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (คนงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๕๑ | นายสนอง ผ่องฉวี | - | - | คนงานประจำรถขยะ (คนงานทั่วไป) | - | - | คนงานประจำรถขยะ (คนงานทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |
| ๕๒ | นายอัมรินทร์ กลิ่นหอม | ปวช. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐x๑๒) | | | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|-----------------|-------------------|---|-----------|--------------------------------------|---|-----------|-------------|------------------|-----------------------------|--|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน | |
| | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | | | | | | |
| ๕๓ | นางสาวปราณี ศรีสุระ | ปริญญาโท | ๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐.๐๐ | ๔๒,๐๐๐.๐๐ | - | |
| ๕๔ | - | - | ๖๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐.๐๐ | - | - | ว่าง ขอใช้บัญชี กสท. |
| ๕๕ | - | - | - | - | - | ๖๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๕ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๒๔๗,๙๐๐.๐๐ | - | - | กำหนดเพิ่ม (๒๔,๘๒๕X๑๒) |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๕๙ | นางสาวเสาวณีย์ ศรีบุญจันทร์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | - | - | ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป | - | ๑๘๐,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๕,๐๐๐X๑๒) | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | - | - | - | - | - | - | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๕๗ | นางสาวสาทราย บัวทอง | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๘ | ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | วฐ.ครูชก. | ๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๘ | ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | วฐ.ครูชก. | ๓๓๘,๔๐๐.๐๐ | ๔๒,๐๐๐.๐๐ | - | เงินอุดหนุน (๒๘,๒๐๐X๑๒) (๓,๕๐๐X๑๒) |
| ๕๘ | - | - | ๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๙ | ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | - | ๖๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๙ | ครูผู้ช่วย (ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | - | ๑๘๙,๖๐๐.๐๐ | - | - | เงินอุดหนุน (๑๕,๘๐๐X๑๒) |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | นางสาวจิราวรรณ บัวอวย | ปวส. | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐X๑๒) | | | |
| ๖๑ | นางสาวบงกช คชรินทร์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๙,๐๐๐X๑๒) | | | |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | กองสวัสดิการสังคม | | | | | | |
| ๖๒ | นางสุกษา เมฆขลา | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๖๓-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๓๘๒,๕๖๐.๐๐ | ๔๒,๐๐๐.๐๐ | - | |
| | | | | | | | | | (๓๑,๘๘๐X๑๒) | (๓,๕๐๐X๑๒) | | |
| ๖๓ | นายโพโรจน์ สุขผ่อง | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | ๓๙๖,๐๐๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๓๓,๐๐๐X๑๒) | | | |
| ๖๔ | นางสาววิภาวรรณ สูงเยี่ยม | ปริญญาตรี | ๖๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๖๓-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง. | ๑๖๘,๓๖๐.๐๐ | - | - | |
| | | | | | | | | | (๑๔,๐๓๐X๑๒) | | | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------|-----------------|-----------------------|------------------------|---------|--------------------------|------------------------|---------|---------------------------|------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | พนักงานจ้าง | | | | | | |
| ๖๕ | นางสาวกัญญา จันทรัมย์ | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | ๒๗๗,๙๒๐.๐๐ (๒๓,๑๖๐x๑๒) | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๖๖ | นางสาวกัลสร สักลอ | ปวส. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | ๓๐๘,๐๐๐.๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | |
| ๖๗ | - | - | ๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๖๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐.๐๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒) | - | - | ว่าง |

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณืไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้าน ดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self -Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย