



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และได้รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อขอความเห็นชอบ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จึงประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทิพย์ชยกล เพทายวิราพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

☒		ปลัด อบต.
☐		รองปลัด อบต.
☐		เจ้าพนักงาน
☒		เจ้าหน้าที่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

คำนำ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสม เป็นธรรมและเชื่อมโยงถึงพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อเป็นแผนใช้ในการกำหนดอัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับงบประมาณ และการปฏิบัติงาน โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่งตรงกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	๔
๕. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ	๕
๖. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๓
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๔
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๐
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๙
๑๔. ประกาศประมวญจริยธรรมของข้าราชการ	๔๙

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี (ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยากและคุณภาพของงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี แล้วเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี(ก.อบต.จังหวัดสระบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดตำแหน่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราต่อหน่วยงานรัฐเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยกกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอาจอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นรับมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปกรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งอยู่เลขที่ ๑๒/๓ หมู่ ๙ ตำบลคลองเรือ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี อยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของอำเภอมืองสระบุรี อยู่ห่างจากจังหวัดสระบุรี ประมาณ ๓๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๒๕.๖๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๖,๐๒๔.๑๒ ไร่

๑.๒ อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลเจริญธรรม อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลบ้านพริก อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลเขาเพิ่ม อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเทศบาลตำบลวิหารแดง อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

๑.๓ ภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่ของตำบลคลองเรือ โดยทั่วไปเป็นที่ราบค่อนข้างเรียบถึงลูกคลื่นลอนตื้น ตอนบนทิศตะวันออกของตำบลจดเทือกเขาป่าสงวนแห่งชาติป่ามวกเหล็กและป่าทับกวาง, มีแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ คลองห้วยกรวดและคลองหัวช้างไหลมาบรรจบกันเป็นคลองวิหารแดง ในเขตหมู่ที่ ๔ โดยไหลจากทิศตะวันออกลงสู่ทิศตะวันตกของตำบล สภาพพื้นที่โดยทั่วไปจึงเหมาะสำหรับการเกษตรและปศุสัตว์

๑.๔ จำนวนประชากร

ประชากรในพื้นที่ตำบลคลองเรือ ๑๐ หมู่ โดยแยกเป็น ชาย ๓,๕๑๕ คน หญิง ๓,๖๐๘ คน รวมทั้งสิ้น ๗,๑๒๓ คน จำนวนครัวเรือน รวมทั้งสิ้น ๒,๓๒๑ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒)

๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

๒.๑ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชากรในตำบลคลองเรือ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา ปลูกข้าว ปลูกพืช ผลไม้และเลี้ยงสัตว์

- โรงงานอุตสาหกรรม มี ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๕

- โรงสีข้าวมี ๑ แห่ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๔ คือ โรงสีข้าวโชคทวี

๒.๒ การประปา

- ตำบลคลองเรือ มีการบริหารจัดการให้บริการน้ำประปา เพื่อการอุปโภคและบริโภคให้กับประชาชนภายในตำบล โดยใช้ทรัพยากรน้ำจากผิวดินบริเวณอ่างเก็บน้ำเขาแก้ว หมู่ ๔ และทรัพยากรน้ำจากใต้ดิน (บาดาล) โดยครอบคลุมทั้งตำบล ยกเว้น หมู่ ๔ การบริหารจัดการน้ำเป็นการดูแลและบริหารจัดการโดยคณะกรรมการประปาหมู่บ้านเอง

๒.๓ การโทรคมนาคม

- ถนน ตำบลคลองเรือ มีถนนซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบ คือ ทางหลวงท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือเป็นผู้ดูแลและถนนซึ่งอยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นผู้รับผิดชอบถนนสายวิหารแดง-คลองยาง อยู่บริเวณ หมู่ ๔ และหมู่ ๔

- แหล่งน้ำ-ลำคลอง ตำบลคลองเรือ มีแหล่งน้ำลำคลองเพื่อการเกษตร จำนวน ๒ แห่ง คือ คลองห้วยกรวดและคลองหัวช้าง คลองทั้งสองสายจะไหลมาบรรจบรวมกันที่ หมู่ ๔ ตำบลคลองเรือ จะไหลลงสู่คลองวิหารแดง บริเวณเทศบาลวิหารแดง

๒.๔ การไฟฟ้า

ตำบลคลองเรือ ได้รับบริการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแต่บางเส้นทางยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้ประสานกับไฟฟ้าส่วนภูมิภาควิหารแดง เพื่อให้การขยายเขตไฟฟ้าแรงดันต่ำครอบคลุมทั้งตำบลต่อไป

๓. ด้านสังคม

๓.๑ การศึกษา

สถานศึกษาในสังกัด สพป. จำนวน ๔ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

- โรงเรียนวัดหนองไทร

- โรงเรียนวัดสมานมิตรมงคล

- โรงเรียนชุมชนวัดคลองไทร (ฉัตรราษฎร์บำรุง)

- โรงเรียนวัดเขาแก้วมุขดาราม

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

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 ๒๐ คน โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้ง ๑๐ หมู่ หมู่ละ ๒ คน เพื่อร่วมกันพัฒนา ปรับปรุง ดูแล ติดตามผลการปฏิบัติหน้าที่/รายงานผลให้ประชาชนทราบ ตามโครงการ/งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

เพื่อทราบถึงผลการพัฒนาที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้นำโครงการไปพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือได้มีการพัฒนาท้องถิ่นที่มีลักษณะผสมผสานครอบคลุมการพัฒนาทุกๆ 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 แต่ในหน้าแล้งเกษตรกรยังขาดแคลนน้ำในการทำ การเกษตรอยู่

๕. การดำเนินงานด้านสาธารณสุข

ได้ดำเนินการส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตอย่างถูกหลักอนามัย มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง และได้สนับสนุนค่าเวชภัณฑ์ กับสถานีอนามัยตำบลคลองเรือ

๖. การดำเนินงานด้านการเมือง การบริหาร

ได้ดำเนินการโครงการอบรมสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โครงการอบรมและสัมมนาการจัดทำแผนแม่บท การจัดทำประชาคมหมู่บ้านตำบล เน้นให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมและร่วมตรวจสอบการบริหาร

๗. การดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ได้ดำเนินการสนับสนุนการศึกษาให้เด็กได้รับการศึกษาที่ดี สนับสนุนค่าดูแลเด็กและวัสดุอุปกรณ์ ให้กับโรงเรียนในตำบลคลองเรือ ด้านการศาสนาและวัฒนธรรมได้ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรักและหวงแหนวัฒนธรรม และสืบสานงานประเพณีอันดีงามของตำบลให้ยั่งยืนต่อไป

๘. การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยดำเนินการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนรักธรรมชาติโดยปลูกต้นไม้และโครงการปลูกไม้มีมงคล การปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการจ้างงาน

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

-ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

-ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดโรคติดต่อ และการป้องกันอุจจาระ โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
- ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติแห้งในบางฤดูกาลไม่สามารถนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค - บริโภค ได้
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริการ และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัย แม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี , คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนเช่นกลุ่มสตรีและกลุ่มอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

- ๑.๑ พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ๑.๓ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร/สถาบันเกษตรกรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากผลกระทบ
- ๑.๔ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ๑.๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุขจากการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- แนวทางการพัฒนา
- ๑.๑ จัดหาบริการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน
 - ๑.๒ ขยายการบริการด้านสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

ภารกิจหลัก

๑.พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานพัฒนาเส้นทาง การคมนาคม รวมถึงถนนที่องค์กรปกครองส่วนที่จำเป็นต้องปรับปรุงซ่อมแซม เพื่อกำหนดไว้เป็นแผนงานโครงการในแผนพัฒนา

๒.พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. พัฒนางานด้านการผังเมืองรวมและงานควบคุมอาคาร

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันน้ำท่วม

๒. พัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน ที่จอดรถ ตลอดจนการจัดทำป้ายบอกเส้นทางให้มีความชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรและการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษาและการส่งเสริมการศาสนาการพัฒนาการสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

พันธกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรม/ประเพณีท้องถิ่น/ชุมชน
- ๒.๒ พัฒนาศักยภาพทางการศึกษาให้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๒.๓ การเฝ้าระวัง/ส่งเสริม/สนับสนุนสุขภาพเชิงรุก
- ๒.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภัยธรรมชาติ
- ๒.๕ เพื่อยกระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

- ๒.๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุขจากสิ่งแวดล้อมดี สุขภาพดี ชุมชนเข้มแข็ง
- แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ พัฒนาคน ชุมชน สังคม การศึกษา การสาธารณสุขพัฒนาเด็กและเยาวชน สตรี สงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการงานพัฒนาคุณภาพชีวิต งานฝึกอบรม

- ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนลดอาชญากรรมและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒.๓ พัฒนาสวนสาธารณะและการกีฬา
- ๒.๔ จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

ภารกิจหลัก

๑. สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาที่คำนึงถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา

๒. ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวการรักษาพยาบาล การแพทย์ทางเลือก การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้มีคุณภาพครอบคลุมโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคีเครือข่าย

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

๔. ส่งเสริมและสนับสนุน การศาสนา การอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมล้านนา จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. สนับสนุนที่พักอาศัยแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ให้มีที่อยู่อาศัยที่ดี คงทน ถาวร และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

๖. ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้รับอาหารเสริมและอาหารกลางวันอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม

๗. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับระบบเตือนภัยที่เกิดจากภัยธรรมชาติและภัยพิบัติในท้องถิ่น

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ ปัญหาอาชญากรรมและการค้ามนุษย์ภายใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชน การพัฒนาสังคมและพัฒนาเศรษฐกิจแบบฐานราก
พันธกิจ

๓.๑ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในชุมชน
แนวทางการพัฒนา

๓.๑ พัฒนาฝีมือในการประกอบอาชีพของประชาชน ส่งเสริมอาชีพ การบริการต่างๆสนับสนุนให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมทำ ใช้หลักการมีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเอง จัดตั้งและพัฒนากลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ จัดลานค้าชุมชน โดยสอดคล้องแนวคิดเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในทุกโอกาส

ภารกิจหลัก

๑.การส่งเสริมเครือข่ายการเรียนรู้เกษตรกรในพื้นที่ด้านการผลิต การแปรรูป การจำหน่าย

ภารกิจรอง

๑.ส่งเสริมการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรและการบริการประชาชน
พันธกิจ

- ๔.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
- ๔.๒ จัดระบบบริหารจัดการการบริการที่มีมาตรฐาน

เป้าประสงค์

- ๔.๑ บุคลากรมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ
- ๔.๒ ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
- ๔.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำ
- ๔.๓ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- ๔.๔ การจัดโครงการ อบต.สัมพันธ์ เยี่ยมบ้านยามเย็น
- ๔.๕ เสริมสร้างความรู้และจิตสำนึกการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในตำบล

ภารกิจหลัก

- ๑.เสริมสร้างระบบด้านการประสานเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกัน
- ๒.ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและท้องถิ่น บนพื้นฐานของความถูกต้องยุติธรรม และการยอมรับของทุกภาคส่วน

ภารกิจรอง

๑. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการคลัง วิธีการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยี ตลอดจนการพัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเกษตรและส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง
พันธกิจ

- ๕.๑ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๒ ปรับโครงสร้างภาคการเกษตรและการตลาด
- ๕.๓ เสริมสร้างศักยภาพชุมชนในการพึ่งพาตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

- ๕.๑ ประชาชนมีอยู่ดีมีสุข มีรายได้ มีอาชีพ

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ไร่นาสวนผสม
- ๕.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนทำการเกษตรอินทรีย์ เกษตรชีวภาพ และการเลี้ยงสัตว์ ลดการใช้สารเคมี เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยจากสารพิษ

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมแนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง เกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ประชาชนได้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน
๒. ส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้มีงานทำ กลุ่มผู้สูงอายุและผู้พิการ ทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ตั้งแต่การผลิตจนถึงการตลาด

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาระบบชลประทาน หรือการพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่อสนับสนุนผลผลิตทางการเกษตร การปลูกพืชเศรษฐกิจ การขยายพันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ที่ขาดแคลน
๒. พัฒนาเส้นทางเพื่อสร้างรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่โดยสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานการผลิต ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การพัฒนาที่ดินให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมสนับสนุนเสริมสร้างความร่วมมือและสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน ในการดำเนินการอนุรักษ์การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์และเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

- ๖.๑ สร้างความเข้มแข็งในชุมชนและเฝ้าระวังร่วมรักษาสิ่งแวดล้อมและลมมรสุม
- ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๖.๑ ประชาชนอยู่ดีมีสุขจากสิ่งแวดล้อมดี

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์ดินและน้ำ ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงคุณค่าและมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย มลภาวะและภาพแวดล้อมต่างๆ
- ๖.๒ การรณรงค์ให้ประชาชนรักการปลูกต้นไม้และดูแลให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสม
- ๖.๓ ส่งเสริมการลงทุนด้านการเกษตร การบริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการเกษตร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาหาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงานงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามกฎหมายกำหนดให้ อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคล่องตัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหาและความจำเป็นกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าดำเนินการแก้ไขปัญหาลักษณะใดตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การดูแลและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ฯลฯ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้ อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสองเรื่องได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิการเลี้ยงสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ศูนย์เรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียง บ้านคลองหัวช้าง หมู่ที่ ๑๐ ตำบลคลองเรือ อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาวการณ์เกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity-o)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตัวทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้า O-TOP ในตำบล
๔. โอกาสในสร้างเครือข่ายผู้ผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ ครอบครัว

อุปสรรค (Threat-T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิต ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ
เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทางใช้งานได้พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ถนนเป็นคอนกรีตเสริมเหล็ก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร โดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่ เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการจัดงานสืบสานประเพณีสงกรานต์ รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ วันครอบครัว และประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญ เรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีของประชาชนทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๓. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด ไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์
โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ
ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสระบุรี โอกาสที่จะได้
ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลวิหารแดง

๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและ
วิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบล ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน
ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี
การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน
ต่าง ๆ

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า
ในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล
ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหารสนับสนุน
แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน
ท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=T)

๑. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๒. การให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดความต่อเนื่อง ทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=T)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดสระบุรีให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครองและยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง

๒. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๓. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดสระบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายๆ งาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อ จัดจ้าง ฯลฯ

จากการวิเคราะห์ SWOT ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT สำหรับใช้ประโยชน์ในการกำหนดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

จุดแข็ง

- กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล
- อยู่ในจังหวัดขนาดใหญ่มีการจัดอบรมจากสถาบันฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร
- มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายชัดเจน
- มีความพร้อมในด้านงบประมาณในการพัฒนา

จุดอ่อน

- บุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
- การแข่งขันระหว่างองค์กรมีน้อย
- บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม

โอกาส

- รัฐบาลส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
- สถาบันพัฒนาบุคลากร มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร

อุปสรรค

- กฎระเบียบไม่ทันสมัย ปรับไม่ทันกับภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรรับผู้เข้าอบรมจำนวนจำกัด
- หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสูง

๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๖ อัตรา ว่างจำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ว่างจำนวน ๓ อัตรา คนงานทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา ว่างจำนวน ๑๐ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภา ตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๖ อัตรา ว่างจำนวน ๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา ว่าง จำนวน ๓ อัตรา คนงานทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา ว่างจำนวน ๑๐ อัตรา

๘.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ กำหนดภารกิจด้านต่างๆดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและสถานที่ - งานบริหารงานบุคคล ๑.๒งานนโยบายและแผน - งานนโยบาย แผนงาน และโครงการ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุมสภา อบต. - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและสถานที่ - งานบริหารงานบุคคล - งานจัดการทั่วไป ๑.๒งานนโยบายและแผน - งานนโยบาย แผนงาน และโครงการ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุมสภา อบต. - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมแซม - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมแซม - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหาร และส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี ๔.๓ งานกีฬา และนันทนาการ ๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. ส่วนสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๖. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานอนามัยและส่งเสริมสุขภาพ ๖.๒ งานบริการสาธารณสุข ๖.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหาร และส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี ๔.๓ งานกีฬา และนันทนาการ ๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ และสวัสดิการสังคม ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๕.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานอนามัยและส่งเสริมสุขภาพ ๖.๒ งานบริการสาธารณสุข ๖.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงาน สามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่แต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้ ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณแผนงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

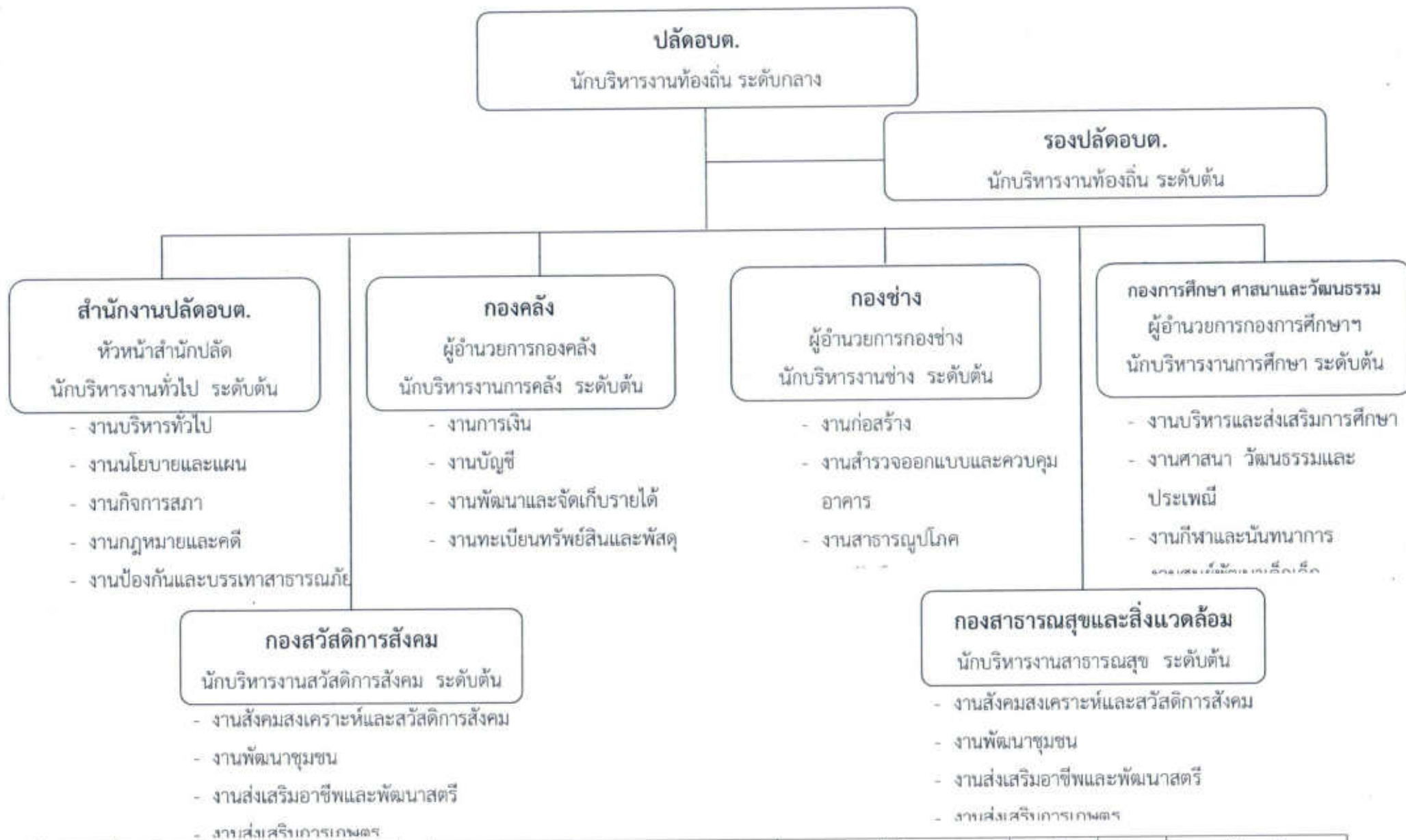
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๔ อ.ค.๖๓ กรมสรรพ
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๓ ม.ค.๖๒ รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ อ.ค. ๖๒
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.ย. ๖๓
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ ก.ค. ๖๓ รับโอน
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๓ ก.พ. ๖๓ กรมสรรพ
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ อ.ค. ๖๐ กรมสรรพ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (ต่อ)								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๓ ก.พ. ๖๓ กรมสรรพ
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ มี.ย.๖๐ กรมสรรพ
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจดมาตรน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๓ ก.ค. ๖๒
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ มี.ย.๖๒
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- ๒ ก.ย.๖๒
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑๐ มี.ค. ๖๓
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๓ มี.ค. ๖๒

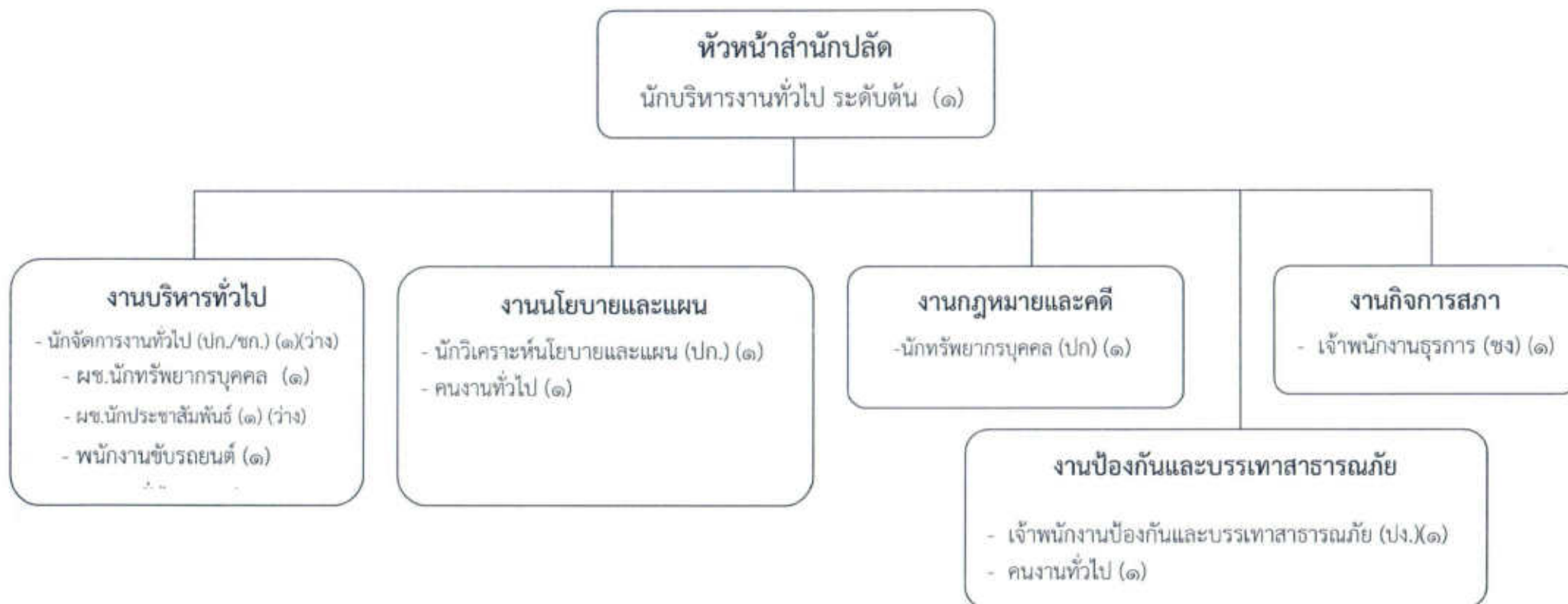
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ ก.ค. ๖๐ กรมสรรพ
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.พ. ๖๐ กรมสรรพ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๒ ก.ย. ๖๒
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.ค. ๖๒
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.ย. ๖๓
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.ย. ๖๓
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.ย. ๖๓
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง- ๑ ก.ย. ๖๓
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	(ปก./ชก.)	ปจ.	ชง.	อาวุโส	ปจ./ชง.			ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๗	-	-	๓	๑	-	-	๑	๒	๑	-	๕	๒	๒	๖	๑๗

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	(ปก./ชก.)	ปง.	ชง.	อาวุโส	ปง/ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๑	๒	๓

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	(ปก./ชก.)	ปง.	ชง.	อาวุโส	ปง/ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓

โครงสร้างกองช่าง

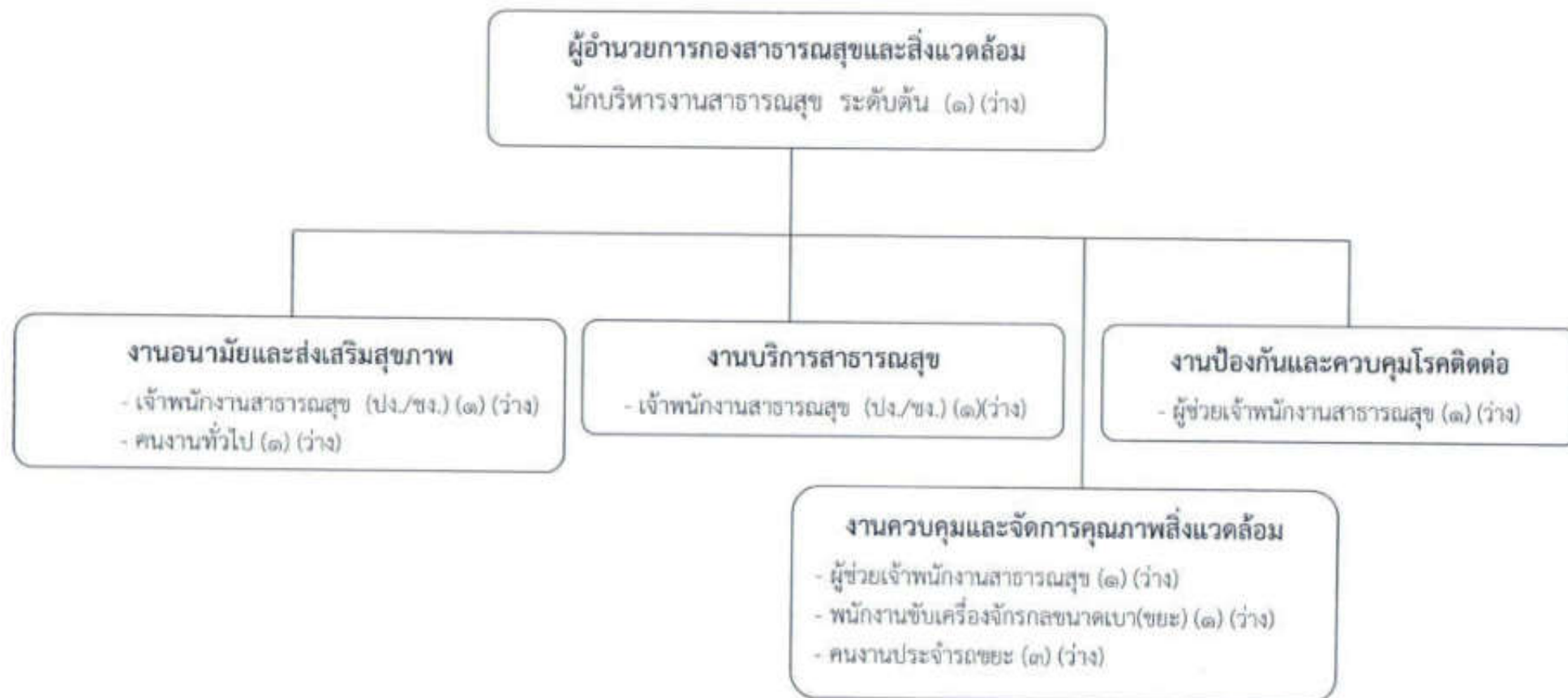


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	(ปก./ชก.)	ปง.	ชง.	อาวุโส	ปง/ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๒	๗

9

[illegible]

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	(ปก./ชก.)	ปจ.	ชง.	อาวุโส	ปจ/ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๓	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปจ.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	(ปจ./ชก.)	ปจ.	ชก.	อาวุโส	ปจ./ชก.		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องขึ้นในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง ระดับกลาง	๑	๑	๔๖,๕๐๐	๑๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๘,๘๐๐	๑๙,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๔๐,๑๖๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕๗,๐๐๐	๑๖๗,๐๐๐	๑๖๗,๐๐๐	- 718 -
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานส่วนกลาง)																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	
๕	นักวิชาการปกครอง	ป.ก.	๑	๑	๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ร.	๑	๑	๒๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๒๖,๕๖๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	๒๐๓,๒๔๐	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ร.	๑		๑๕,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	- 718 -
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ร.	๑	๑	๑๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	๑๖๗,๘๐๐	
๑๐	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒,๒๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	๒๖๖,๘๐๐	

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานบริหารภารกิจ (นักวิชาการ)																		
๑๐	ผู้อำนวยการประจำ เขตพื้นที่	-	๑	-	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๙,๖๐๐	- ว่าง -
๑๑	ผู้อำนวยการวิทยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๗๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๓๖๐	๒๙๓,๖๐๐	๒๙๙,๖๐๐	๒๒๗,๖๐๐	
	พนักงานเจ้าหน้าที่																		
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
	กองคดี(๑๒)															๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	- ว่าง -
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคดี	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๓๔๖,๕๖๐	๓๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๘๔๐	๓๓,๘๔๐	๓๓,๘๔๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๖๖,๕๖๐	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๖๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๔๐	๓๓,๖๔๐	๓๓,๖๔๐	๓๙๗,๒๔๐	๓๙๗,๘๘๐	๓๘๓,๖๐๐	- ว่าง -
๑๗	นักวิชาการคลัง	ป.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๗๕,๐๐๐	๒๘๔,๐๐๐	๒๗๖,๐๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.บ./ช.๕	๑	-	๒๐๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๒๗,๖๐๐	- ว่าง -
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๕	๑	๑	๑๙๔,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๙,๘๔๐	๒๐๑,๖๘๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๑๖,๐๘๐	-
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.บ./ช.๕	๑	-	๒๐๗,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๒๗,๖๐๐	- ว่าง -
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสถานที่	ประเภท	จำนวน ที่อนุมัติ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ต่อปี (บาท)			อัตราค่าตอบแทน ที่เสนอ			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(บาท)			ค่าใช้จ่ายรวม(บาท)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(บาท)	เงินประจำ ตำแหน่ง(บาท)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง(๕๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานชาย)	จำนวนการ เพื่อเงินระดับต้น	๑	๑	๔๖๒,๕๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๖๒,๐๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๔๖๒,๐๐๐	
๒๕	นายช่างโยธา	ป.ร./ช.ร.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	- ว่าง -
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ร./ช.ร.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	๒๕๗,๕๐๐	- ว่าง -
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๐,๕๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๐,๕๐๐	๑๕๐,๕๐๐	๑๕๐,๕๐๐	๑๕๐,๕๐๐	๑๕๐,๕๐๐	๑๕๐,๕๐๐	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑	-	๑๓๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๓๕,๐๐๐	- ว่าง -
๓๐	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา	-	๑	-	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	- ว่าง -
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๑	พนักงานจกคณาครี	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	- ว่าง -

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการชดเชย ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าตอบแทน เดิม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๓	๓๕๖,๒๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๖,๒๖๐	๑๓๖,๐๐๐	๑๓๖,๕๐๐	๓๕๖,๕๖๐	๕๒๐,๕๖๐	๕๒๐,๐๐๐	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	-	๑๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	-	๑๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๑	ครู	กศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๔๒	ครู	กศ.๓	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๑๓๖,๖๐๐	๓๗๓,๖๐๐	๕๖๐,๖๐๐	๕๖๐,๐๐๐	- ว่าง -
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๒/๒.๑	๑	-	๒๙๓,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕๖,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๕๖,๔๐๐	๓๑๗,๖๐๐	๓๑๗,๒๐๐	๓๑๗,๖๐๐	- ว่าง -
๔๕	ผ. เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		-	-	๑	-	-	-	-	๕๖,๕๐๐	๕๖,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑๓๘,๕๐๐	- ว่าง -
๔๖	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	- ว่าง -
๔๗	พน. ขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	- ว่าง -
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	- ว่าง -
๔๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	- ว่าง -
๕๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	- ว่าง -

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เดิม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสวัสดิการสังคม(๑๖)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๕๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	จำนวนการ ท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๑๑๓,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๓	๓	๑	-	-	-	๑๒,๙๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๙๖๐	๓๗๕,๒๖๐	๓๘๔,๘๒๐	
๕๒	นักพัฒนาชุมชน	จำนวนการ	๑	๑	๑๒๓,๙๖๐		๓	๓	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๙๖๐	๓๘๖,๙๒๐	๓๙๖,๖๔๐	
๕๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๑๐,๔๐๐		๓	๓	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๙๒๐	๖,๐๐๐	๓๖๖,๖๔๐	๓๗๖,๙๖๐	๓๘๖,๙๒๐	- ว่าง -
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
๕๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๐,๐๐๐		๓	๓	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๔๐	๑๐,๔๘๐	๒๓๖,๖๐๐	๒๔๖,๖๔๐	๒๕๖,๑๒๐	
	(รวม)		๓๔	๓๔	๕,๒๓๔,๖๒๐		๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๒๙๖,๓๔๐	๓๐๖,๕๒๐	๓๒๕,๗๖๐	๓๑,๕๖๖,๙๖๐	๓๒,๖๓๓,๘๘๐	๓๓,๖๓๕,๙๖๐	
	(สำหรับประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕%)															๔,๗๓๘,๓๖๔	๔,๙๙๖,๖๒๖	๕,๑๘๕,๓๗๗	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๖,๓๐๕,๓๒๔	๓๓,๖๓๐,๕๐๖	๓๘,๘๒๑,๓๓๗	
	(๖) คิดเป็นร้อยละ๔๐ ของงบ ประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๔,๕๒๑,๓๒๙	๑๓,๔๕๒,๒๐๒	๑๕,๑๒๘,๕๓๕	

งบประมาณปี ๒๕๖๓

๔๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณปี ๒๕๖๔

๔๗,๓๕๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณปี ๒๕๖๕

๕๑,๔๐๗,๕๐๐ บาท

งบประมาณปี ๒๕๖๖

๕๔,๔๐๘,๓๗๕ บาท

๔๑. บัญชีแสดงการจัดคนเข้าสู่ตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ อำเภอวิหาแดง จังหวัดสระบุรี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบริหารเก่าเดิม			กรอบบริหารเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
๑	นายเกษมพัฒน์ คนึงวงศ์สิทธิ์	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)	กศพ.๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กศพ.๓	๓๙๕,๐๐๐.๐๐ (๓๙๕,๐๐๐.๐๐)	๔๕๕,๐๐๐.๐๐ (๔๕๕,๐๐๐.๐๐)	๔๕๕,๐๐๐.๐๐ (๔๕๕,๐๐๐.๐๐)	ว่างตามเดิม
๒	-ว่าง-			รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)	ค.๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ค.๓	๓๐๗,๙๙๐.๐๐ (๓๐๗,๙๙๐.๐๐)	๓๖๗,๙๙๐.๐๐ (๓๖๗,๙๙๐.๐๐)		ว่างตามเดิม
๓	นางอุษาพร ศรีสว่าง	ปริญญาโท	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๓๕๖,๙๖๐.๐๐ (๓๕๖,๙๖๐.๐๐)	๔๒๖,๙๖๐.๐๐ (๔๒๖,๙๖๐.๐๐)		ว่างตามเดิม
๔	นางวรรณสิทธิ์ สว่างแสง	ปริญญาโท		บุคลากร	ป.๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๔	นักวิชาการบุคคล	ปฏิบัติงาน	๒๓๔,๕๖๐.๐๐ (๒๓๔,๕๖๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๕	นางสาวสายฝน อินธิสาร	ปริญญาตรี		นักวิชาการงานนโยบายและแผน	ป.๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๕	นักวิชาการงานนโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๓๓๗,๙๖๐.๐๐ (๓๓๗,๙๖๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๖	-ว่าง-			นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓/๓๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงานส่วนราชการ	๓๕๕,๙๖๐.๐๐ (๓๕๕,๙๖๐.๐๐)			-ว่าง-
๗	นางสาวศิริวรรณ เกตุอิน	ปวส.	๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	จ้างตามสัญญา	๒๓๔,๕๖๐.๐๐ (๒๓๔,๕๖๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๘	นายสุภาวดี สุเมต	ปวส.		เจ้าพนักงานเขียนแผนผังและแผนที่	ป.๓/๓๓	๖๓๙-๑-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๘	เจ้าพนักงานเขียนแผนผังและแผนที่	ปฏิบัติงาน	๓๓๗,๙๖๐.๐๐ (๓๓๗,๙๖๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๙	นายศรีสวัสดิ์ นาคี	ปวส.		พนักงานเก็บขยะ	-	-	พนักงานเก็บขยะ		๒๓๓,๙๖๐.๐๐ (๒๓๓,๙๖๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๑๐	นายสมชาย สมบุญ	ปริญญาตรี		ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ		๒๓๔,๕๖๐.๐๐ (๒๓๔,๕๖๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๑๑	-ว่าง-			ผู้อำนวยการงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้อำนวยการงานประชาสัมพันธ์		๓๔๐,๐๐๐.๐๐ (๓๔๐,๐๐๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๑๒	นายอภิรักษ์ อัคราธรรม	ปริญญาตรี		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๓๐๕,๐๐๐.๐๐ (๓๐๕,๐๐๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๑๓	นางสาวเสาวนีย์ ศรีบุญจันทร์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๓๐๕,๐๐๐.๐๐ (๓๐๕,๐๐๐.๐๐)			ว่างตามเดิม
๑๔	-ว่าง-		-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงาน)	-	๓๐๕,๐๐๐.๐๐ (๓๐๕,๐๐๐.๐๐)			ว่างตามเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษาระดับ	การขอรับบำนาญ			การขอรับบำนาญ			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่บำนาญ	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่บำนาญ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าชดเชยแทน	
	อรรถสิทธิ์					อรรถสิทธิ์						
๑	นางสาวว่าลิษา วัฒโน	ปริญญาโท	๑๙-๐๑๐๙-๐๑๒	ผู้ช่วยราชการอรรถสิทธิ์ (เดิม: วิชาการงานอรรถสิทธิ์)	ต้น	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการอรรถสิทธิ์ (เดิม: วิชาการงานอรรถสิทธิ์)	ต้น	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐	๔๖๙.๐๐๐.๐๐		๔๖๙.๕๖๐.๐๐
๒	-ว่าง-		๑๙-๐๑๐๙-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงิน (เดิม: วิชาการงานอรรถสิทธิ์)	ต้น	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน (เดิม: วิชาการงานอรรถสิทธิ์)	ต้น	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐	๔๖๙.๐๐๐.๐๐		-ว่าง-
๓	นางสาวพร ธีระกร	ปริญญาตรี	๑๙-๐๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการอรรถสิทธิ์	ป.๓	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการอรรถสิทธิ์	ปฏิบัติงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐
๔	-ว่าง-			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๔/๙๔	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานสำนักงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			-ว่าง-
๕	นางสาววิภาวดี ภัทรคำ	ป.๓	๑๙-๐๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐
๖	-ว่าง-		๑๙-๐๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๔/๙๔	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงานสำนักงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			-ว่าง-
	อรรถสิทธิ์											
๗	นางสาวจิราวรรณ ธีระกร	ป.๓	-	อรรถสิทธิ์	-	-	อรรถสิทธิ์	-	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐
๘	นางสาวอรรณี ธีระกร	ปริญญาตรี	-	อรรถสิทธิ์	-	-	อรรถสิทธิ์	-	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐
๙	นางสาวอรรณี ธีระกร	ป.๓	-	อรรถสิทธิ์	-	-	อรรถสิทธิ์	-	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐
	อรรถสิทธิ์					อรรถสิทธิ์						
๑๐	นายวิชาญ ธีระกร	ปริญญาตรี	๑๙-๐๑๐๙-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการอรรถสิทธิ์ (เดิม: วิชาการงานอรรถสิทธิ์)	ต้น	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการอรรถสิทธิ์ (เดิม: วิชาการงานอรรถสิทธิ์)	ต้น	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐	๔๖๙.๐๐๐.๐๐		๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐
๑๑	-ว่าง-		-	นายวิชาญ ธีระกร	ป.๔/๙๔	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	นายวิชาญ ธีระกร	ปฏิบัติงานสำนักงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			-ว่าง-
๑๒	-ว่าง-		-	นายวิชาญ ธีระกร	ป.๔/๙๔	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	นายวิชาญ ธีระกร	ปฏิบัติงานสำนักงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			-ว่าง-
๑๓	นางอรรณี ธีระกร	ปริญญาตรี	๑๙-๐๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๖๓-๙-๐๙-๒๑๐๙-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐			๓๔๖๙.๕๖๐.๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษาระดับ	กรอบอัตราว่างเดิม			กรอบอัตราว่างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	กมลวิมล (กมล)					กมลวิมล (กมล)						
	ผู้ช่วยผอ.รพช.					ผู้ช่วยผอ.รพช.						
๕	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
	กมลวิมล (กมล)											
๖	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	ผู้ช่วยผอ.รพช.	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๗	-ว่าง-			-	-	-	ผู้ช่วยผอ.รพช.	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๘	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๙	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๐	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๑	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๒	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๓	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๔	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๕	-ว่าง-			-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๖	-ว่าง-			-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๑๗	-ว่าง-			-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
กรอบอัตราว่างเดิม และอัตราว่างใหม่			กรอบอัตราว่างเดิม และอัตราว่างใหม่			กรอบอัตราว่างเดิม และอัตราว่างใหม่			กรอบอัตราว่างเดิม และอัตราว่างใหม่			
๑	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๒	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๓	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			
๔	นายอานันท์	สาธารณสุข	๓.๖	-	-	-	พนักงนพลาสมา	-	๓๐,๕๖๖.๐๐			๓๐,๕๖๖.๐๐
									(๑๕,๐๐๐+๑๕,๕๖๖)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	การขอใช้ราชการชั่วคราว			การขอใช้อำนาจพิเศษ			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
						คณะกรรมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(คกช)						
	พลเอกเปรม ติณสูลานนท์											
๑	- ว่าง -	๓.๖	-	ผู้ช่วยเลขาธิการ	-	-	ผู้ช่วยเลขาธิการ	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐	-	-	-ว่าง-
๒	- ว่าง -	๓.๖	-	ผู้ช่วยเลขาธิการ	-	-	ผู้ช่วยเลขาธิการ	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐	-	-	-ว่าง-
						คณะกรรมการการอุดมศึกษาและวิทยาศาสตร์(คกอว)						
๓	- ว่าง -	-	๓๖-๐๐๐๐๕-๐๐๐	ผู้อำนวยการกองบริหารการอุดมศึกษาและวิทยาศาสตร์ ปฎิบัติการกองบริหารการอุดมศึกษา	ชั้น	๓๓๓-๓-๐๐-๓๓๓๐๕-๐๐๐	ผู้อำนวยการกองบริหารการอุดมศึกษาและวิทยาศาสตร์ ปฎิบัติการกองบริหารการอุดมศึกษา	ชั้น	๓๓๓,๐๐๐.๐๐	๓๓,๐๐๐.๐๐		-ว่าง-
๔	-ว่าง-	-	๓๖-๐๐๐๐๕-๐๐๐	เจ้าพนักงานบริหารการอุดมศึกษา	ปฎิบัติ	๓๓๓-๓-๐๐-๓๓๓๐๕-๐๐๐	เจ้าพนักงานบริหารการอุดมศึกษา	ปฎิบัติงานชำนาญการ	๓๓๓,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบริหารการอุดมศึกษา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบริหารการอุดมศึกษา	-	๓๓๓,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๗	-ว่าง-	-	-	พนักงานชั้นอาวุโสกิจการศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	พนักงานชั้นอาวุโสกิจการศาสนาและวัฒนธรรม	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๘	-ว่าง-	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๙	-ว่าง-	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๑๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๑๑	-ว่าง-	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-
๑๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	-	พนักงานประจำกองธรรม (พนักงานทั่วไป)	-	๓๐๘,๐๐๐.๐๐			-ว่าง-

ที่	ชื่อ-สกุล	ฐานวุฒิ การบริการ	การสมรสตามก้ำกึ่งเดิม			การสมรสตามก้ำกึ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่สำเนียง	สำเนียง	ระดับ	เลขที่สำเนียง	สำเนียง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ สำเนียง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	กรมสวัสดิการสังคม					กรมสวัสดิการสังคม						
๔	นางสุวิภา เสงี่ยม	ปริญญาตรี	๓๓-๐๓-๖๖-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกรมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.บ.	๖๓-๓-๓๓-๓๓๐๓-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกรมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.บ.	๓๓๖,๖๖๖.๐๐	๓๐๖,๖๖๖.๐๐		๓๕๓,๖๖๖.๐๐
๖	นายวิจิตร ฐะนา	ปริญญาตรี	๓๓-๐๓-๖๖-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ค.บ.	๖๓-๓-๓๓-๓๓๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๓๓,๓๓๓.๐๐			๓๓๓,๓๓๓.๐๐
๗	นายวิมล ฐะนา	ปริญญาตรี	๓๓-๐๓-๖๖-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๖๓-๓-๓๓-๓๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๓๖,๓๓๖.๐๐			๓๓๖,๓๓๖.๐๐
	กรมสวัสดิการ								(๓๓๖,๓๓๖.๐๐)			
๘	นายวิมล ฐะนา	ปริญญาตรี		ผู้ชำนาญการชุมชน			ผู้ชำนาญการชุมชน		๓๓๖,๓๓๖.๐๐			๓๓๖,๓๓๖.๐๐
									(๓๓๖,๓๓๖.๐๐)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาสสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เป็นประจำทุกปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้รับโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ ได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

โดยประมวลจริยธรรมนี้ จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือ เพื่อให้ การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

โดยข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเรือทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมานภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทย เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
