



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู
อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)

คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ โดยกำหนดการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และได้กำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูให้เหมาะสม นั้น

เนื่องจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล.....	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาของราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์.....

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังและโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้้องการบริหารส่วนตำบลเรณู มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

/ แผนพัฒนาตำบล.....

แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและหน่วยงานรวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเรณู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเรณู โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูมีความสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ก. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้ในด้านการประกอบอาชีพ
- ๑.๒ การรวมกลุ่มทางการค้า และการผลิตยังมีน้อยไม่เข้มแข็ง
- ๑.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่ยังทำการเกษตรแบบดั้งเดิม ขาดความรู้ในการพัฒนาทำให้ผลผลิตตกต่ำ และไม่มีคุณภาพ
- ๑.๔ ขาดแหล่งสนับสนุนเงินทุน
- ๑.๕ เกิดการอพยพเข้าเมืองเพื่อการหางานทำหลังฤดูเก็บเกี่ยวยังเป็นค่านิยมของหนุ่มสาว
- ๑.๖ ขาดตลาดรองรับผลผลิต

/๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข.....

๒. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๒.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพ
- ๒.๒ บริการของรัฐมีข้อจำกัดทำให้ราษฎรไม่ได้รับการให้บริการเต็มที่
- ๒.๓ การรณรงค์และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอันตรายในเรื่องโรคระบาดประจำฤดูกาล
- ๒.๔ เด็กขาดสารอาหาร

ยังมีน้อย

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ การเกิดภัยธรรมชาติและภัยจากมนุษย์ที่รุนแรงมากขึ้น
- ๓.๒ เยาวชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์
- ๓.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อบุตรหลานให้ได้การศึกษาที่
- ๓.๔ เยาวชนไม่รู้จักการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

สูงขึ้น

๔. ปัญหาด้านการเมือง

- ๔.๑ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในทางการเมืองการบริการ
- ๔.๒ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๔.๓ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนทำให้มีการซื้อสิทธิในการเลือกตั้งระดับต่าง ๆ
- ๔.๔ ขาดเครื่องมือและบุคลากรในการทำงานเฉพาะด้าน

๕. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๕.๑ ขาดงบประมาณที่จะมาดำเนินการ
- ๕.๒ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการร่วมรักษา และดูแลสาธารณสมบัติ
- ๕.๓ ถนน ซอย เป็นหลุมเป็นบ่อ ไม่ได้มาตรฐานทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก
- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๖. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอและตื้นเขิน
- ๖.๒ ขาดคลองส่งน้ำ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ประชาชนไม่ได้ให้ความสนใจการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๗.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจนเป็นอุปสรรคต่อการส่งบุตรหลานให้ได้รับ

การศึกษาที่สูงขึ้น

- ๗.๓ โรงเรียนอยู่ห่างไกลจากชุมชน ไม่สะดวกในการเดินทางมาเรียน
- ๗.๔ เทคโนโลยีที่เป็นสื่อในการสอนมีไม่เพียงพอ
- ๗.๕ เยาวชนยังให้ความสนใจต่อการศึกษาน้อย

/๘. ปัญหาด้านทรัพยากร.....

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘.๒ ผู้นำไม่เห็นความสำคัญในการทำกิจกรรมของประชาชนและเยาวชน
- ๘.๓ ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นยังไม่มีเตรียมรับปัญหาในอนาคต
- ๘.๔ ขาดการรณรงค์เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- ๘.๕ มีการเผาหญ้า ฟางข้าวในทุ่งนา ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพและเป็นการทำลายระบบ

นิเวศน์

- ๘.๖ ขาดความตระหนักในเรื่องคุณภาพดิน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์ “นครพนมเมืองน่าอยู่ คู่สัมพันธ์อินโดจีน”

เป้าประสงค์ “เมืองแห่งความสุข วิถีชีวิตพอเพียง เคียงคู่คุณธรรม ”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	กลยุทธ์
๑. การแก้ไขปัญหาสังคมและความเดือดร้อนของประชาชน	๑. ทราบ เข้าใจ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในจังหวัด ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. รับเรื่องราวร้องทุกข์ของราษฎรเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ดำเนินการตามมาตรการการแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ ๓. ดำเนินมาตรการรักษาความมั่นคงความสงบเรียบร้อยให้มีประสิทธิภาพ
๒. บ้านเมืองน่าอยู่	๑. สร้างสังคมที่สงบสุข และพึงปรารถนาาร่วมกัน(สังคมอยู่ดีมีสุข)	๑. ดำเนินการสร้างหมู่บ้านชุมชนให้เป็นหมู่บ้านชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด
๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน	๑. ดูแลรักษาและส่งเสริมให้ราษฎรปลูกป่าในพื้นที่ส่วนบุคคลและจัดให้มีการปลูกป่าเพิ่มในพื้นที่ของรัฐ
๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑. สร้างประชากรให้มีความรู้และความสามารถ และนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้	๑. จัดโครงการศึกษาและฝึกอบรมในการพัฒนาอาชีพให้แก่ราษฎร
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศและชายแดน	๑. สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจให้กับผู้ประกอบการลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศสำหรับผู้ประกอบการทุกระดับ	๑. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ เพื่อ สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

/ประเด็นยุทธศาสตร์.....

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ (Objective)	กลยุทธ์
๖. การส่งเสริมและ พัฒนาการลงทุน BOI นิคมอุตสาหกรรม SME และผลิตภัณฑ์ ชุมชน OTOP	๑. สร้างความสามารถในการแข่งขัน ทางเศรษฐกิจให้กับผู้ประกอบการ ลงทุนทั้งภายในและต่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบการทุกระดับ	๑. ให้ผู้ประกอบการขอรับการส่งเสริม
๗. การพัฒนาการ ท่องเที่ยว	๑. สร้างศักยภาพการท่องเที่ยวใน พื้นที่ และเชื่อมโยงกับประเทศ เพื่อนบ้าน ๒. เพิ่มผู้มาเยือน	๑. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวและเส้นทาง การท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ๒. ดำเนินการด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์
๘. การพัฒนาการเกษตร	๑. ผลิตสินค้าเกษตรที่ปลอดภัยและ ได้มาตรฐาน	๑. ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจที่มีความ เหมาะสมกับพื้นที่และไม่มีปัญหาด้าน การตลาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ 9 ด้านหลัก คือ

๑. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. การให้บริการประชาชน
๓. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจการค้า
๕. การศึกษาและการท่องเที่ยว
๖. การศึกษาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๗. การพัฒนาระบบสุขภาพ
๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ

นโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอและทั่วถึง
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและมีคุณภาพชีวิตที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น
๓. แก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและการว่างงาน
๔. ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. พัฒนาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนตามโครงการพระราชเสาวนีย์
๖. การให้บริการด้านสวัสดิการสังคม
๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. รณรงค์ป้องกันยาเสพติดในชุมชน

/๙. ส่งเสริมให้ประชาชน.....

๙. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ
๑๐. บริการความสะดวกรวดเร็วในการมาติดต่อราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

วิสัยทัศน์ “เมืองเกษตรมาตรฐาน การศึกษาก้าวหน้า การค้าสู่อาเซียน เปลี่ยนสู่คุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพอเพียง เสริมบาทบาทการท่องเที่ยว”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาเครือข่ายระบบคมนาคมขนส่ง ระบบบริการสาธารณสุข ระบบสิ่งแวดล้อม และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยการเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ และการท่องเที่ยว
๔. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา วิทยการจรรยา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และจารีตประเพณี
๕. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งการส่งเสริมด้านการตลาดสินค้าการเกษตร
๖. ป้องกัน บำบัด แก้ไข ปัญหายาเสพติดอย่างมีส่วนร่วม
๗. อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืนโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๘. พัฒนาและส่งเสริม/สนับสนุนความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีอาชีพ และมีรายได้ในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
๒. ประชาชนได้รับการบริการด้านสาธารณสุขไปโรค สาธารณูปการพื้นฐานอย่างทั่วถึง สะดวก และปลอดภัย
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่า
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกๆด้าน
๕. ลดปัญหาผลกระทบเป็นพิษ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างสมดุล และยั่งยืน
๖. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
๗. ประชาชนในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาการค้าผ่านแดน
๕. ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่

/วิสัยทัศน์ (VISION).....

วิสัยทัศน์ (VISION) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู
“เรณูน่าอยู่ ควบคู่วัฒนธรรม ถิ่นเลิศการศึกษา นำหน้าบริการ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๔ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจ

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาจัดให้มีการฝึกอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนาสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนาจัดให้มีสาธารณสุขและอนามัย
- ๑.๔ แนวทางการพัฒนาจัดให้มีการเมืองการบริหารและการบริการ
- ๑.๕ แนวทางการพัฒนา จัดสวัสดิการและนันทนาการด้านกีฬา
- ๑.๖ แนวทางการพัฒนา การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนและสังคม

๒. การพัฒนาด้านคมนาคมและแหล่งน้ำ

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี โครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี แหล่งน้ำ
- ๒.๓ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี ไฟฟ้าและโทรคมนาคม
- ๒.๔ แนวทางการพัฒนา จัดระบบจราจร

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มีการสร้าง ปรับปรุง ส่งเสริมการศึกษา
- ๓.๒ แนวทางการพัฒนา จัดให้มี ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม จริยธรรม

๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนา จัดให้มีการดูแลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ แนวทางการพัฒนา การเกษตร

พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริหารสาธารณะให้เพียงพอและทั่วถึง
๒. ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และอนุรักษ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนา และส่งเสริมการศึกษาในชุมชนให้ได้รับการศึกษาและขยายการเรียนรู้อย่างทั่วถึง
๔. ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเอง
๕. บริการอำนวยความสะดวกในการมาติดต่อราชการ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารราชการ
๖. ส่งเสริมการสร้างองค์กรชุมชนให้เข้มแข็งและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการ
ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูเกิดความเข้มแข็ง
ให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูจะสมบูรณ์ได้

/จะต้องอาศัยความร่วมมือ.....

จะต้องอาศัยความร่วมมือของราษฎรในชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร โดยได้เน้นการส่งเสริมการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ 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) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

/(๓) การผังเมือง.....

- (๓) การผังเมือง(มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
 - (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน (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))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

/ (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม.....

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายให้อำนาจ สามารถดำเนินการได้ โดยจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน) มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ อบต. พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูจะดำเนินการ

การพัฒนาด้านศักยภาพของ อบต.เรณู มีปัญหาที่สำคัญทำให้การดำเนินการไม่เต็มศักยภาพ กล่าวคือ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร รับจ้างและค้าขายตามลำดับ มีฐานะยากจน และขาดการศึกษา ขาดการเรียนรู้ การพัฒนาอาชีพ การรวมกลุ่มทางการค้า และการผลิตยังมีน้อยไม่เข้มแข็ง การประกอบการต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม ขาดแหล่งสนับสนุนเงินทุน และขาดตลาดรองรับผลผลิต ขาดผู้ลงทุนในพื้นที่ เกิดการอพยพเข้าเมืองใหญ่เพื่อหางานทำหลังฤดูเก็บเกี่ยว

จากศักยภาพและปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูจึงได้มีแนวทางในการพัฒนาโดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูได้กำหนดวิธีดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

- ๑. พัฒนาสภาพการศึกษาที่มีอยู่ให้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่ง เพื่อให้เกิดความสะดวก
- ๓. ส่งเสริมด้านศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพทางการเกษตร ในพื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญ อันเป็นการส่งเสริมรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่ราษฎร
- ๕. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพทางสินค้าท้องถิ่น ให้เป็นสินค้าสร้างรายได้แก่ราษฎรโดยเฉพาะสินค้า OTOP ที่มีอยู่
- ๖. หาแนวทางเพื่อส่งเสริมการพัฒนาด้านเกษตรกรรม และเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่

/ (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วม.....

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น (SWOT analysis)

จุดแข็ง (Strength)

๑. สภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เหมาะแก่การเกษตร การเพาะปลูก
๒. สภาพภูมิอากาศดี ไม่มีมลพิษ
๓. มีบุคลากรที่เพียงพอมีความรู้ความสามารถตรงตามสายงาน
๔. มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ทั่วถึง
๕. มีการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสอย่างทั่วถึง
๖. มีงานบุชาผีศาลปู่ตา เป็นการอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงามเอาไว้
๗. มีอาชีพสร้างในด้านสิ่งทอ “การทอผ้าพื้นเมือง” อนุรักษ์ไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. มีสถานศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชาชนยากจน มีรายได้น้อยเฉลี่ยต่อคนต่อปีอยู่ในระดับต่ำ
๒. การศึกษาต่อและการเรียนของคนในวันเรียนยังมีน้อย
๓. ขาดความตระหนักในเรื่อง การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้ในด้านการประกอบอาชีพ
๕. การผลิตมีต้นทุนสูงและขาดแหล่งสนับสนุนเงินทุน
๖. การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอ
๗. ขาดแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรฤดูแล้ง

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐเน้นทางการศึกษา และขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น
๒. นโยบายของรัฐเพิ่มวิธีการค้าและส่งเสริมผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีบทบาทยิ่งขึ้น
๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ
๔. ดำเนินงานตามนโยบายของจังหวัดและอำเภอ

อุปสรรค (Threat)

๑. การรวมกลุ่มการค้าและการผลิตไม่เข้มแข็งและต่อเนื่อง
๒. ต้นทุนในการผลิตสูง และสินค้ามีราคาแพง
๓. ขาดตลาดรองรับ ผลผลิตตกต่ำ
๔. อิทธิทางด้านวัฒนธรรมตะวันตกที่ไม่ดี ส่งผลกระทบต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๕. ประชาชนส่วนใหญ่ว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว เกษตรกรมีรายได้น้อย หนี้สินนอกระบบมีมาก การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเกษตรไม่ทั่วถึง

จากการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู และสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ประกอบกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....

๒. สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาศัยอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินงาน ประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเรณูในแต่ละปีที่ผ่านมา พิจารณาได้ว่าในแต่ละส่วนราชการ สามารถปฏิบัติราชการได้ตามภารกิจที่กำหนด

๓. การประเมินอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย คาดการณ์ว่า

- อัตรากำลังคนที่ต้องการเพิ่ม จะเพิ่มกำลังคนในกรณีภารกิจที่จำเป็นต้องทำแต่ไม่มี บุคลากร โดยจะยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นออก เพื่อมิให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าที่กฎหมาย กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ โดยพิจารณาเฉลี่ย อัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก ประกอบกับพิจารณาถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันด้วย

- อัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย คาดการณ์ว่าในระยะ ๓ ปีต่อจากนี้ การสูญเสียคิดเป็น ร้อยละ ๕ (กรณีเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง หรือกรณีอื่นๆ)

๔. การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูกับองค์การบริหารส่วนตำบล โพนทอง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ปรากฏว่ามีจำนวนบุคลากรใกล้เคียงกัน ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนทอง

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน

- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ คน

รวม ๓๒ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ คน

- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ คน

รวม ๓๔ คน

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้อง ทำต้องทำตามกฎหมายจัดตั้งและภารกิจถ่ายโอนที่เพิ่มขึ้น ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ว่าจะต้องมีการใช้อัตรากำลังคนตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ประกอบกับผลการวิเคราะห์และประเมินความต้องการกำลังคนตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วน ตำบลเรณูจึงต้องกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด ต่อไป

/๘. โครงสร้างการ.....

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู มีโครงสร้างส่วนราชการที่สามารถปฏิบัติภารกิจและแก้ไขปัญหาของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังเดิม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ งานประชุมสภาฯ การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. ผู้บริหารท้องถิ่น งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต.ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

/๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป.....

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานธุรการ
- (๒) งานกิจการสภาฯ
- (๓) งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- (๔) งานกฎหมายและคดี
- (๕) งานทะเบียนพาณิชย์
- (๖) งานหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
- (๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๘) งานประชาสัมพันธ์
- (๙) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- (๑) งานจัดทำแผนพัฒนาตำบลและแผนดำเนินงาน
- (๒) งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- (๓) งานตราข้อบัญญัติตำบล
- (๔) งานสถิติและวิชาการ
- (๕) งานติดตามประเมินผลโครงการตามแผนงาน
- (๖) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (๗) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

- (๑) งานวิชาการและกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๒) งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- (๓) งานข้อมูลและประสานกิจกรรม
- (๔) งานส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๕) งานกีฬาและนันทนาการ
- (๖) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- (๑) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
- (๒) งานส่งเสริมอาชีพ และพัฒนากลุ่มสตรี
- (๓) งานสังคมสงเคราะห์
- (๔) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๑) งานอำนวยการและประสานงาน
- (๒) งานปฏิบัติการกู้ชีพ/กู้ภัย
- (๓) งานป้องกันสาธารณภัย
- (๔) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่

- (๑) งานบรรจุ แต่งตั้ง โอน(ย้าย) เลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ
- (๒) งานการดำเนินการทางวินัย
- (๓) งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- (๔) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

- (๑) งานวิชาการเกษตร
- (๒) งานส่งเสริมอาชีพให้กลุ่มเกษตรกร
- (๓) งานให้คำปรึกษา แนะนำและสาธิตทางการเกษตร
- (๔) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อุต.รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเปิดตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำการรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อุต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- (๑) งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน ฯลฯ
- (๒) งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท
- (๓) งานงบการเงินและงบทดลอง
- (๔) งานแสดงฐานะทางการเงิน
- (๕) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- (๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- (๒) งานพัฒนารายได้

/ (๓) งานทะเบียนควบคุม.....

- (๓) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- (๔) งานจัดทำแผนที่ภาษี
- (๕) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- (๑) งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน
- (๒) งานการขออนุมัติ จัดซื้อจัดจ้าง
- (๓) งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๔) งานการจำหน่ายพัสดุ
- (๕) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของอบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง

- (๑) งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ
- (๒) งานวางท่อระบายน้ำ
- (๓) งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๔) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- (๑) งานสำรวจและแผนที่
- (๒) งานออกแบบ และบริการข้อมูล
- (๓) งานประมาณราคา
- (๔) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- (๑) งานประสานกิจการประปา
- (๒) งานไฟฟ้าสาธารณะ

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งทั้งหมด และการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเรณูได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ประกอบกับในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน (AEC) ซึ่งต้องมีการสัมพันธ์กับนานาประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงต้องมีการเตรียมพร้อมสู่การเป็นประชาคมอาเซียนด้วยเช่นกัน

/เมื่อพิจารณาถึง.....

เมื่อพิจารณาถึงภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณูแล้ว ปรากฏว่ามีภารกิจมากมายหลายด้าน และต้องใช้บุคลากรในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่เพื่อให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกริ่นร้อยละสี่สิบ จึงกำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘- ๒๕๖๐ ไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลบุคลากร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
*ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๒	๓	๔	+ ๑	+ ๑	+ ๑	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

*หมายเหตุ การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

/กรอบอัตรากำลัง.....

กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-(เดิม จนนท.)
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๕	๓๖	๓๗	+ ๑	+ ๑	+ ๑	

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑๙,๖๐๐,๐๐๐	๑๙,๖๕๐,๐๐๐	๒๑,๖๓๒,๕๐๐

/ส. ภาวะค่าใช้จ่าย.....

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

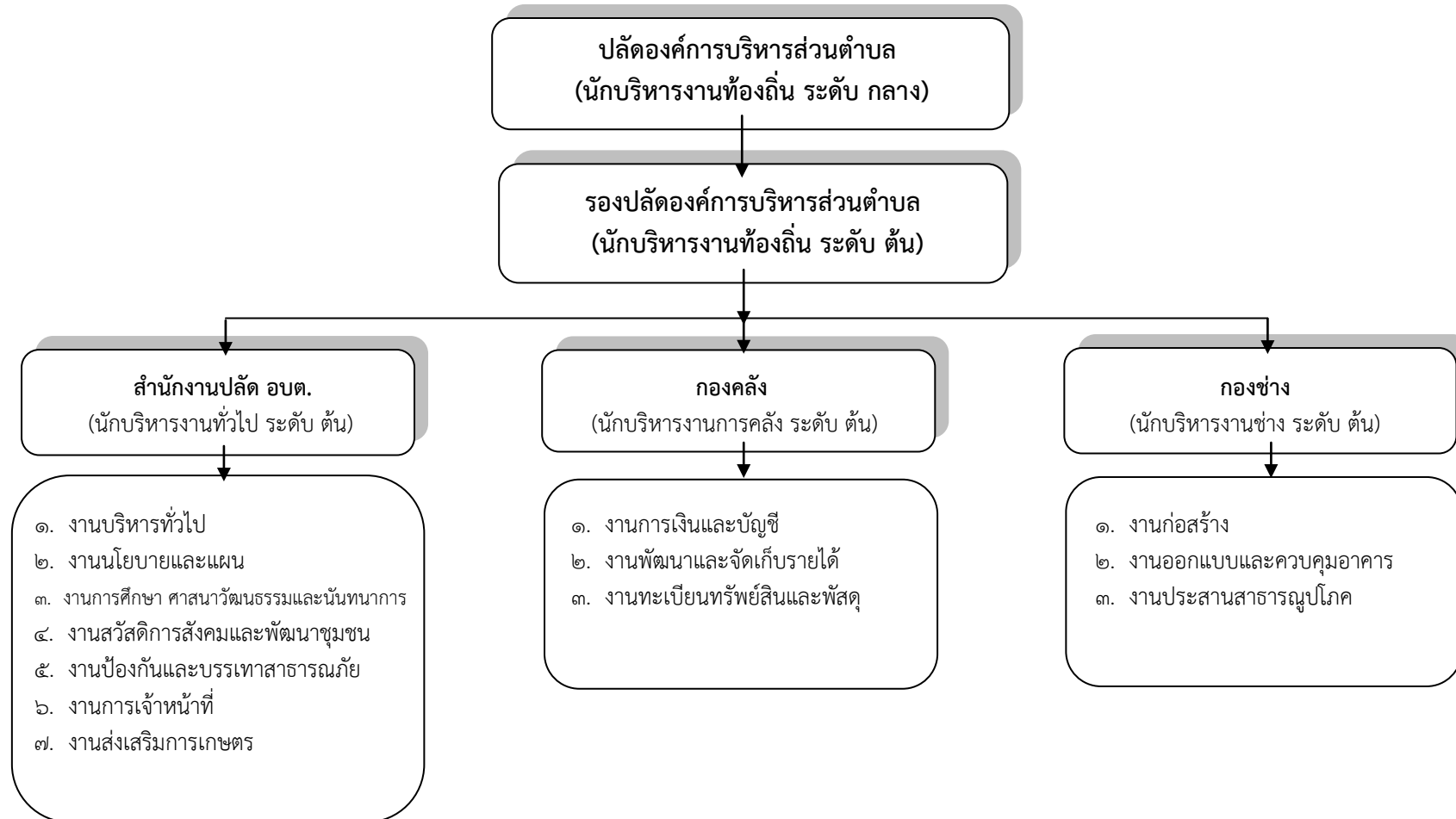
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๓,๕๔๐	๑๔,๒๘๐	๔๖๑,๑๖๐	๕๑๗,๒๖๐	๕๓๑,๕๔๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๓,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๖๑,๔๐๐	๔๗๔,๔๘๐	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๓,๔๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๔,๒๘๐	๓๙๔,๗๔๐	๔๐๘,๐๖๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๒,๘๘๐	๑๑,๖๐๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๙๑,๐๐๐	๓๐๒,๗๖๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๒,๘๘๐	๑๑,๖๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๙๑,๐๐๐	๓๐๒,๗๖๐	
๖	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๗๐,๖๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๒,๗๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๗๓,๔๒๐	๒๘๔,๕๘๐	
๗	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๙๘,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๒,๔๐๐	๙,๗๒๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๐,๘๔๐	๓๑๐,๕๖๐	
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๒,๒๒๐	๘,๘๘๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๕๑,๔๖๐	๒๖๐,๓๔๐	
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๑,๙๘๐	๘,๗๖๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๔๗,๒๒๐	๒๕๕,๙๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๑๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๒,๒๒๐	๙,๐๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๒๑๓,๖๖๐	๒๒๒,๖๖๐	
๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๑,๔๔๐	๖,๓๖๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	
พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๕๖๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๓๖๐	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๗๖๐	
๑๕	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

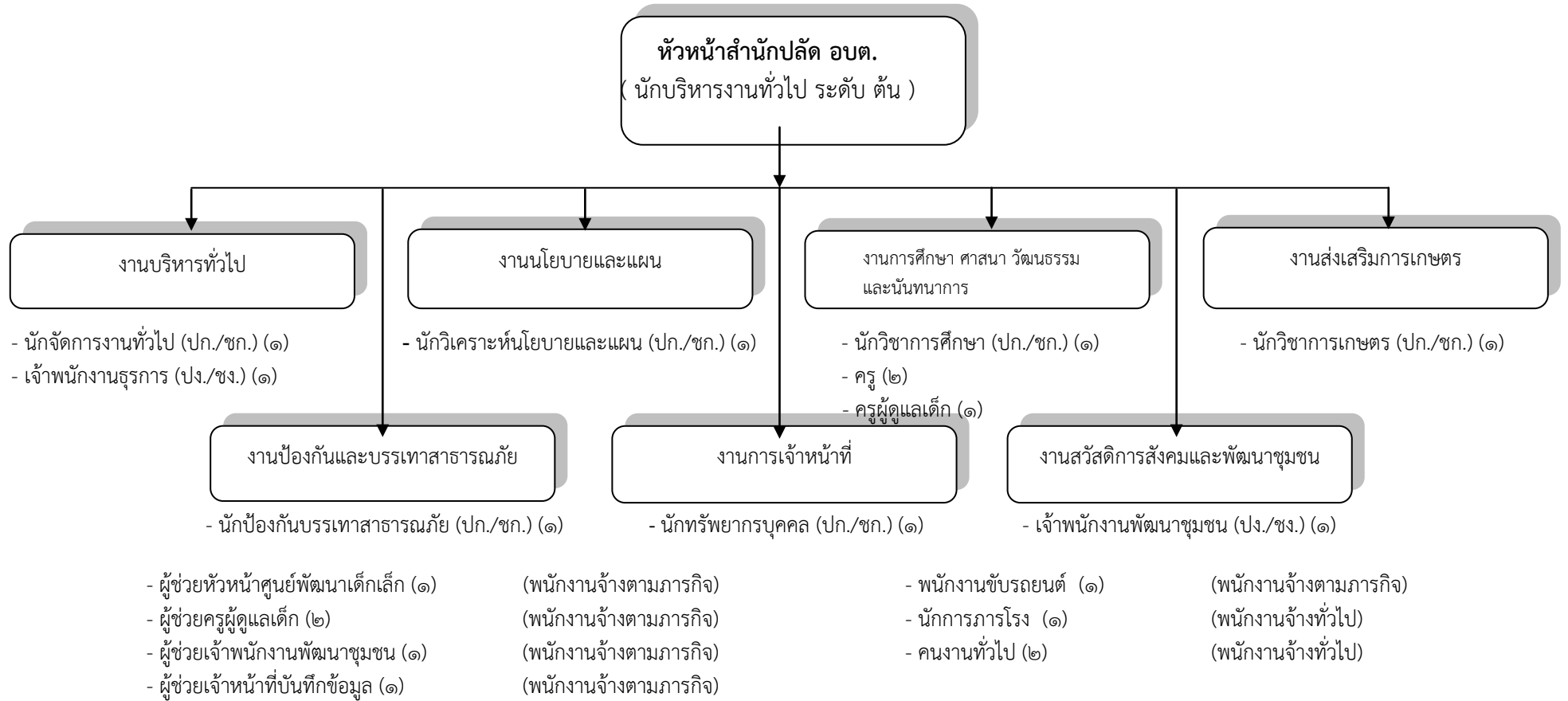
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมจัดสรร
๑๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๒	๓	๔	+ ๑	+ ๑	+ ๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง																		
๑๙	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
กองคลัง (๐๔)																		ว่าง
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๑,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๓,๔๒๐	๑๓,๓๐๐	๓๕๙,๕๒๐	๓๙๔,๙๔๐	๔๐๘,๐๖๐	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๒,๓๔๐	๙,๒๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๘,๐๖๐	๒๓๗,๓๐๐	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๒,๓๔๐	๙,๗๒๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๓๗,๓๐๐	๒๔๗,๐๒๐	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๑,๘๖๐	๗,๗๐๐	๑๙๑,๖๘๐	๒๐๑,๖๖๐	๒๐๘,๙๘๐	
พนักงานจ้าง																		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑๒๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๒๘,๐๘๐	๑๓๓,๓๖๐	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง (๐๕)																		ว่าง
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๓,๐๐๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๓,๕๔๐	๓๔๔,๖๔๐	๓๕๖,๕๒๐	
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๕๖,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๔,๙๖๐	๒๗๔,๖๘๐	
พนักงานจ้าง																		
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
(๔)	รวม		๓๔	๓๑	๖,๔๗๔,๖๖๐	๓๔	๓๕	๓๖	+๑	+๑	+๑	๑๗๙,๐๔๐	๘๓,๘๒๐	๒๑๔,๐๘๐	๕,๙๒๘,๘๔๐	๖,๕๕๗,๗๖๐	๖,๗๗๑,๘๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%														๑,๑๘๕,๗๖๘	๑,๒๔๐,๖๘๓	๑,๓๕๔,๓๖๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๗,๑๑๔,๖๐๘	๗,๗๙๘,๔๔๓	๘,๑๒๖,๒๐๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๖.๓๐	๓๙.๖๙	๓๗.๕๖	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเรณู

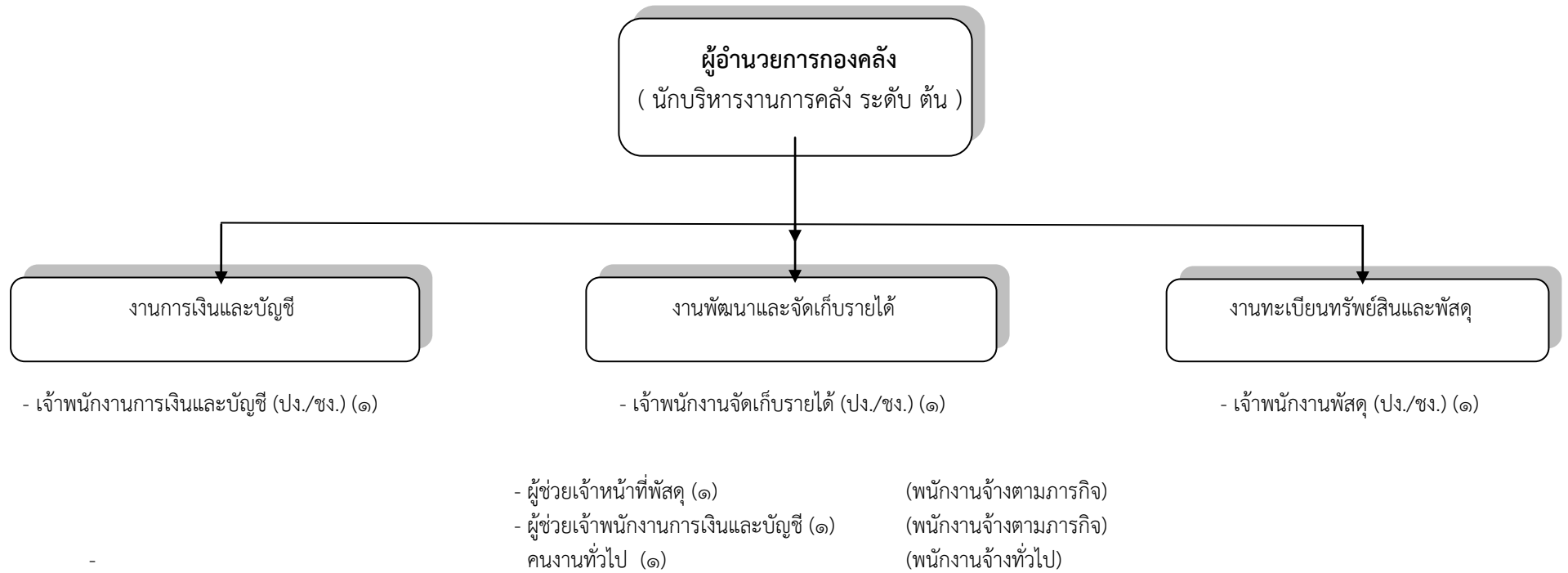


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	พง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	๕	-	๑	๑	-	๖	๓

โครงสร้างองค์กร



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๒	๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายจักรพร เบ็ญระเหม	(ศศ.ม.) รัฐศาสตร์	๐๐ ๐๑๐๑ ๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	๘	๑๙ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕๕,๑๒๐	๗๙,๘๐๐	๗๙,๘๐๐	๕๑๓,๗๒๐
๒	นางสาวจิรฉัตร สารวรรณ	(ศศ.ม.) รัฐศาสตร์	๐๐ ๐๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน อบต.)	๗	๑๙ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)												
๓	นางนิศารัตน์ รัตนมาลี	(บธ.บ.) บริหารธุรกิจ	๐๑ ๐๑๐๒ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๑๙ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
๔	นายภราดร อัครกละ	(ร.บ.) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	๐๑ ๐๒๐๘ ๐๐๑	บุคลากร	๗	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	-
๕	นายเดชอุดม จันทร์แดง	(ร.ม.) -	๐๑ ๐๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๗	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	-
๖	นางสาวปาริฉัตร ธรรมรักษาวณิชย์	(ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา	๐๑ ๐๘๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๖	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๗๐,๖๖๐	-	-	-
๗	พันจ่าเอกวีระยุทธ ใจขาน	(วท.บ.) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐๑ ๐๒๒๕ ๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๘๑๐ ๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๙๘,๔๔๐	-	-	-
๘	นางศิริรักษ์ แขวงเมือง	(วท.บ.) เกษตรศาสตร์	๐๑ ๐๗๐๘ ๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๕	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๔๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๔๙,๒๔๐	-	-	-
๙	นางสาวพีรดา ไกรษร	(บธ.บ.) บริหารธุรกิจ	๐๑ ๐๒๐๙ ๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๕	๑๙ ๓ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๔๕,๐๔๐	-	-	-
๑๐	นางมุสตี บัวชุม	(ค.บ.) ภาษาไทย	๐๑ ๐๒๑๒ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑๙ ๓ ๐๑ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๑๑,๔๔๐	-	-	-
๑๑	นายสมลักษณ์ พุทธศรี	(ปวส.) อีเล็คทรอนิกส์	๐๑ ๐๗๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๑๙ ๓ ๐๑ ๔๘๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑๕๒,๒๘๐	-	-	-
พนักงานจ้าง												
๑๒	นายณัฐพงษ์ พุทธลา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๗,๕๒๐	-	-	-
๑๓	นางสาวจันจิรา เตโซ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๔๑,๔๘๐	-	-	-
๑๔	นายกายสิทธิ์ มุลสุรินทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	-
๑๕	นายดนูพล สารทอง	ปวส.	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	นางสุพัตรา ราชขมภู	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๗	นายวิวัฒน์พงษ์ พลเขต	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๑๘	นางดวงกมล ทองใส	(ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา	๔๘ ๒ ๐๑๘๓	ครู	-	๔๘ ๒ ๐๑๘๓	ครู	-	-	-	-	-	
๑๙	นางหนูไกร ทุ่มโส	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	๔๘ ๒ ๐๑๘๔	ครู	-	๔๙ ๒ ๐๑๘๔	ครู	-	-	-	-	-	
๒๐	นางฉวีวรรณ แก้วมณีชัย	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	๔๘ ๒ ๐๕๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๔๘ ๒ ๐๕๔๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง						
๒๑	นางศรีบงอร บัวสาย	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	
๒๒	นางจุฬา เหวไทย	(ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	
๒๓	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	ว่าง
	กองคลัง (๐๔)												
๒๔	นางอนุมา คำตัน	(ศค.บ.) การจัดการทั่วไป	๐๔ ๐๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๑๙ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๔๑,๓๒๐
๒๕	นางสาวไวยากรณ์ แสงสุโพธิ์	(บธ.บ.) การบัญชี	๐๔ ๐๓๐๖ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๖	๑๙ ๓ ๐๔ ๔๒๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	-	-
๒๖	นายสัมพันธ์ ขอดเมชัย	(บธ.บ.) การจัดการทั่วไป	๐๔ ๐๓๑๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๖	๑๙ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๒๓๔,๙๖๐	-	-	-	-
๒๗	นางทรงกลด จันทร์ศรีเมือง	(ศค.บ.) การจัดการทั่วไป	๐๔ ๐๓๐๙ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๔	๑๙ ๓ ๐๔ ๔๒๐๔ ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๙๙,๘๐๐	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง												
๒๘	นางสาวกฤติยาภรณ์ บัวสาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	-	-
๒๙	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	ว่าง
๓๐	นางสาวฟาริดา ชิตบัณฑิตย์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-
	กองช่าง (๐๕)												
๓๑	นายกามเทพ กานิล	(ค.บ.) อุตสาหกรรมศิลป์	๐๕ ๐๑๐๔ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑๙ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๓๔๑,๖๔๐
๓๒	- ว่าง -	-	๐๕ ๐๕๐๓ ๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑๙ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.-ขง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง												
๓๓	นางสาวศิริพร อันจันทิก	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-
๓๔	นายประภาส จิตประมุล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นการเพิ่มทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแผนให้พนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการไปรับการฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพราะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเรณู เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่าที่สุด

๑๓.ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเรณู ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเรณู จะพึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร