

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง
อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งที่แสดงถึง
ความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้นตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
นอกจากจะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม
ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ แล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่
ประชาชนขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคลตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การ
ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จึงได้จัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขึ้น เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก อบต.จังหวัด
นครราชสีมาพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในตำบลวังไม้แดง	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง	๑๙
๖. ภารกิจหลักภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๔

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้อัตรากำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังไม้แดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ซึ่งมีนายกองการบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนเป็นกรรมการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทนเป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ คำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงาน หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของ หน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการ สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ย อัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มี ความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบัน มี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการ เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำ ให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ อัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันจะ มีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ของอำเภอประเทย ระยะทางประมาณ ๒๒ กิโลเมตร โดยเริ่มจากอำเภอประเทย มาตามถนนสายประเทย – สีดา ถึงสามแยกบ้านเตยกระโตนตำบลประเทย อำเภอประเทย เลี้ยวขวามาตามถนนสายบ้านเตยกระโตน – บ้านหนองบัวนาค ตำบลโนนเพ็ด อำเภอประเทย จนถึงสามแยกบ้านโนนเพ็ดเลี้ยวซ้ายเข้าถนนสายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด – ถนนมิตรภาพ บ้านโนนเพ็ด อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น จนถึงทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่บ้านโคกพระ หมู่ที่ ๒ ตำบลวังไม้แดง หรือเดินมาตามทางหลวงแผ่นดินสายหลักหมายเลข ๒ (ถนนมิตรภาพ) จนถึงสามแยกบ้านโนนเพ็ด อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นเลี้ยวขวาเข้าถนนสายบ้านโนนเพ็ด อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น – บ้านโนนเพ็ด จนถึงทำการองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ดังแผนที่

ทิศเหนือ มีพื้นที่ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงโสกพระ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

ทิศใต้ มีพื้นที่ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหันห้วยทราย อำเภอประเทย จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก มีพื้นที่ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนเพ็ด อำเภอประเทย จังหวัด

นครราชสีมา

ทิศตะวันตก มีพื้นที่ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวงโสกพระ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น และ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า กิ่งอำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีพื้นที่ประมาณ ๕๕.๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๔,๘๗๐ ไร่

จำนวนเนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็นรายหมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	เนื้อที่ (ไร่)	อันดับ
๑	บ้านโคกสี	๓,๔๘๐	๔
๒	บ้านโคกพระ	๗๗๘	๑๑
๓	บ้านคิมหยวนาง	๔,๘๒๐	๒
๔	บ้านอุมจาน	๑,๘๒๘	๑๐
๕	บ้านโนนจั่ว	๒,๒๕๘	๗
๖	บ้านโคกกลาง	๒,๘๑๓	๕
๗	บ้านโนนรัง	๑,๙๗๒	๘
๘	บ้านโนนภิบาล	๔,๙๒๗	๑
๙	บ้านหนองพลวงน้อย	๔,๗๖๑	๓
๑๐	บ้านหนองโน	๒,๓๕๙	๖
๑๑	บ้านโคกพระพัฒนา	๑,๘๕๘	๙

ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสภาพของดินเป็นดินร่วมปนทรายมีลูกรังปะปน และพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินเค็มขาดความสมบูรณ์ มีสระน้ำ มีฝาย และหนองน้ำกระจายอยู่ทั่วไป ลำห้วยส่วนใหญ่ต้นเขินในฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำ

ประชากร

ข้อมูลสถิติประชาชนระดับตำบล ของตำบลวังไม้แดง

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวน ครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง(คน)	รวม (คน)
๑	บ้านโคกสี	๒๓๖	๓๐๕	๒๙๔	๕๙๙
๒	บ้านโคกพระ	๑๖๘	๒๓๐	๒๓๑	๔๖๑
๓	บ้านคิมหย้านาง	๒๕๑	๓๘๘	๓๙๘	๗๘๖
๔	บ้านอุมจาน	๑๘๒	๒๘๒	๒๙๗	๕๗๙
๕	บ้านโนนจั่ว	๑๕๘	๒๕๕	๓๑๒	๕๖๗
๖	บ้านโคกกลาง	๑๐๗	๒๐๘	๑๘๗	๓๙๕
๗	บ้านโนนรัง	๘๒	๑๔๘	๑๕๙	๓๐๗
๘	บ้านโนนภิบาล	๒๓๗	๔๐๔	๔๐๔	๘๐๘
๙	บ้านหนองพลวงน้อย	๑๙๔	๓๖๐	๓๗๐	๗๓๐
๑๐.	บ้านหนองโน	๑๒๒	๒๐๖	๑๙๒	๓๙๘
๑๑.	บ้านโคกพระพัฒนา	๑๗๗	๒๗๒	๒๖๘	๕๔๐
รวม		๑,๙๑๔	๓,๐๕๘	๓,๑๑๒	๖,๑๗๐

(ข้อมูลสถิติประชาชนระดับตำบล ของตำบลวังไม้แดง จากสำนักงานทะเบียนอำเภอประเทาย)

สภาพทางสังคม

การศึกษา

๑. โรงเรียนวังไม้แดงวิทยาคม
๒. โรงเรียนบ้านโคกสีโนนรัง
๓. โรงเรียนวัดบ้านโคกพระ
๔. โรงเรียนบ้านคิมหย้านาง
๕. โรงเรียนวัดบ้านอุมจาน-โนนจั่ว
๖. โรงเรียนบ้านโนนภิบาลโคกกลาง
๗. โรงเรียนบ้านหนองพลวงน้อย
๘. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวังไม้แดง (โนนภิบาล)
๙. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลวังไม้แดง (โคกพระ)

ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

- ๑) ทางหลวงชนบท จำนวน ๓ สาย ดังนี้
 - สายบ้านโคกพระ-โนนเพ็ด
 - สายบ้านโคกสี-โนนรัง
 - สายบ้านคิมมะอุ-หนองช้างตาย (ช่วงบ้านคิมหย้านาง-หนองพลวงน้อย)

๒) ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๗ สาย คือ

- สายที่ ๑ บ้านโคกสี ม.๑ - แยกบ้านคิมหยวนนาง ม.๓
- สายที่ ๒ บ้านคิมหยวนนาง ม.๓ - บ้านหนองพลวงน้อย ม.๙
- สายที่ ๓ บ้านโนนจั่ว ม.๕ - บ้านอู่มัจฉา ม.๔
- สายที่ ๔ บ้านโคกพระพัฒนา ม.๑๑ - บ้านโนนภิบาล ม.๘
- สายที่ ๕ บ้านโนนภิบาล ม.๘ - บ้านหนองคอกควาย ต.โนนเพ็ด
- สายที่ ๖ บ้านหนองพลวงน้อย ม.๙ - บ้านหนองตาต ต.หนองหัว
- สายที่ ๗ บ้านโคกสี ม.๑ - บ้านโคกลำม ต.หนองแขวงโสภพระ

๓) ถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๕ สาย คือ

- สายที่ ๑ บ้านโนนจั่ว ม.๕ - บ้านอู่มัจฉา ม.๔
- สายที่ ๒ บ้านโคกพระ ม.๒ - บ้านโคกกลาง ม.๖
- สายที่ ๓ บ้านโคกกลาง ม.๖ - บ้านโนนภิบาล ม.๘
- สายที่ ๔ บ้านคิมหยวนนาง ม. ๓ - บ้านโนนภิบาล ม.๘
- สายที่ ๕ บ้านหนองพลวงน้อย ม.๙ - บ้านโนนภิบาล ม.๘

การโทรคมนาคม

- | | | | |
|------------------------|-------|---|------|
| - อินเทอร์เน็ตตำบล | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ | จำนวน | - | แห่ง |

การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึง ๑๑ หมู่บ้าน จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าทั้งหมดประมาณ ๑,๙๑๔ ครัวเรือน

สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โคกสี ประจำตำบลวังไม้แดง จำนวน ๑ แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- | | | |
|-----------------------|---|------|
| - สถานีตำรวจ | - | แห่ง |
| - สถานีดับเพลิง | - | แห่ง |
| - ตำรวจชุมชนประจำตำบล | ๑ | แห่ง |

ระบบเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตร คือ ทำนา รองลงมา คือ อาชีพรับจ้างทั่วไปและค้าขาย รายได้เฉลี่ยของประชากรต่ำ

- | | | |
|---------------------------|----|------|
| - โรงสี | ๒๑ | แห่ง |
| - ร้านค้า | ๓๒ | แห่ง |
| - สหกรณ์การเกษตร | ๑ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมยานยนต์ | ๖ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า | ๑ | แห่ง |
| - โรงหล่อเสา | ๑ | แห่ง |

เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | | |
|------------------------|-------|---|------|
| - ลำน้ำ, ลำห้วย, | จำนวน | ๙ | แห่ง |
| - บึง, หนอง, และอื่น ๆ | จำนวน | ๑ | แห่ง |

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย	จำนวน	๑๒	แห่ง
- ประปา	จำนวน	๑๐	แห่ง
- สระน้ำ	จำนวน	๒๗	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๓๐	แห่ง

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	จำนวน	๑๑	แห่ง	ดังนี้
๑. วัดบ้านโคกสี				ตั้งอยู่ที่บ้านโคกสี หมู่ที่ ๑
๒. วัดบ้านโคกพระ				ตั้งอยู่ที่บ้านโคกพระ หมู่ที่ ๒
๓. วัดบ้านคึมหญ้านาง				ตั้งอยู่ที่บ้านคึมหญ้านาง หมู่ที่ ๓
๔. วัดกลางบ้านอุ่มจาน				ตั้งอยู่ที่บ้านอุ่มจาน หมู่ที่ ๔
๕. วัดฉิมพลีโนนจั่ว				ตั้งอยู่ที่บ้านโนนจั่ว หมู่ที่ ๕
๖. วัดบ้านโคกกลาง				ตั้งอยู่ที่บ้านโคกกลาง หมู่ที่ ๖
๗. วัดบ้านโนนรัง				ตั้งอยู่ที่บ้านโนนรัง หมู่ที่ ๗
๘. วัดบ้านโนนภิบาล				ตั้งอยู่ที่บ้านโนนภิบาล หมู่ที่ ๘
๙. วัดบ้านหนองพลวงน้อย				ตั้งอยู่ที่บ้านหนองพลวงน้อย หมู่ที่ ๙
๑๐. วัดบ้านหนองโน				ตั้งอยู่ที่บ้านหนองโน หมู่ที่ ๑๐
๑๑. วัดป่าอรัญพรหมาราม				ตั้งอยู่ที่บ้านหนองพลวงน้อย หมู่ที่ ๙

ประเพณี วัฒนธรรม

๑. ประเพณีบุญกุ่มข้าวใหญ่
๒. ประเพณีบุญบั้งไฟ
๓. ประเพณีลอยกระทง
๔. ประเพณีเข้าพรรษา
๕. ประเพณีออกพรรษา
๖. ประเพณีบุญเบิกบ้าน
๗. ประเพณีทอดเทียนโฮม
๘. การสืบสานประเพณีบุญเบิกบ้านการรำบวงสรวงท้าวสุรนารี (ย่าโม)

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ภาษาที่ใช้เป็นภาษาโคราช ภาษาอีสาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น หมอเรียกขวัญนาคน , หมอธรรม , หมอสมุนไพร

ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรดิน สภาพดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายขาดความอุดมสมบูรณ์ ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ได้ตลอดปี

ทรัพยากรน้ำ มีลำห้วยขนาดเล็ก ๙ สาย ซึ่งมีน้ำตลอดทั้งปีเฉพาะบริเวณหน้าฝาย จำนวน ๑๒ แห่ง

ทรัพยากรป่าไม้ มีพื้นที่ป่าจำนวนน้อย เป็นป่าชุมชนในที่สาธารณะประโยชน์ เรียกว่า

“ โคก ” ได้แก่ โคกพระ ม.๒ โคกลำห้วยทราย ม.๙ โคกหนองขาลีน ม.๑ เป็นต้น ราษฎรใช้เลี้ยงสัตว์และเก็บผัก เห็ดบริโภคในฤดูฝน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีความสอดคล้องกับทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

หลักการและแนวคิด

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ท าหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดัน ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดย (ร่าง) แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะหลักพอประมาณและมีเหตุผล

(๒) แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในประเทศ

(๓) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ โดยการมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม

(๔) โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

(๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

(๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

(๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

(๔) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน

(๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการ เปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

เป้าหมายหลัก	หมวดหมายและกลยุทธ์การพัฒนา
๑. การปรับโครงสร้างด้านการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม ๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ๔. การเปลี่ยนผ่านไปสู่การยั่งยืน ๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่	๑. ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมแบบมุ่งเป้า เพื่อให้เกิดการยกระดับกระบวนการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม - การส่งเสริมการผลิตและการขยายตัวของตลาดสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูง - การขยายผลรูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีมูลค่าเพิ่มสูงจากแบบอย่างความสำเร็จในประเทศ - การพัฒนาระบบบริหารจัดการน้ำ เพื่อการเกษตรให้มีความสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานรวมทั้งการใช้น้ำซ้ำ - การส่งเสริมให้เอกชนลงทุนพัฒนาตลาดกลางและตลาดออนไลน์สินค้าเกษตร รวมถึงสินค้ากลุ่มปศุสัตว์และประมง - การสนับสนุนระบบประกันภัยและรับรองคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปที่เกษตรกรเข้าถึงได้ - การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฟาร์มและกิจกรรมหลังการเก็บเกี่ยว เพื่อลดต้นทุนและ เพิ่มมูลค่าผลผลิตของเกษตรกร - การส่งเสริมให้เกษตรกรมีที่ดินทากินและรักษาพื้นที่เกษตรกรรมที่เหมาะสมไว้เป็นฐานการผลิตการเกษตร - การพัฒนาฐานข้อมูลและคลังข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร รวมทั้งผลักดันให้มีการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาให้เกิดระบบการบริหารจัดการเพื่อความมั่นคงทางด้านอาหาร - การยกระดับขีดความสามารถของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร - การพัฒนากลไกเพื่อเชื่อมโยงภาคีต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ส่วนราชการ กลุ่มเกษตรกร และนักวิชาการในพื้นที่ ในการเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในการพัฒนาภาคเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน ๒. ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและความยั่งยืน - การส่งเสริมการพัฒนากิจกรรม สินค้า และบริการ การท่องเที่ยวมูลค่าเพิ่มสูง - การส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพรองรับนักท่องเที่ยวทั่วไป - การยกระดับบริการและการบริหารจัดการการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของตลาดสากล - การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรในภาคการท่องเที่ยว - การปรับปรุงกฎหมาย/กฎระเบียบ และขั้นตอนที่ล่าสมัยและเป็นอุปสรรคต่อการทำธุรกิจและการขอใบอนุญาตของผู้ประกอบการรายย่อย - การพัฒนาระบบข้อมูลการท่องเที่ยวให้เป็นระบบการท่องเที่ยวอัจฉริยะที่นักท่องเที่ยว ผู้ประกอบการ และภาครัฐ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ง่าย

เป้าหมายหลัก	หมวดหมายและกลยุทธ์การพัฒนา
	๓. ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก - การส่งเสริมให้ผู้ใช้นานยนต์ในภาคส่วนต่าง ๆ ปรับเปลี่ยนมาใช้นานยนต์ไฟฟ้าเพิ่มมากขึ้น - การสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวของตลาดส่งออกยานยนต์ไฟฟ้า - การกำหนดเป้าหมาย/แผน และดำเนินการเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์เดิมไปสู่นานยนต์ไฟฟ้า อย่างเป็นระบบชัดเจนตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน ในระยะ ๕ ปี - การยกระดับขีดความสามารถของผู้ประกอบการไทยในการลงทุนผลิตยานยนต์ไฟฟ้า แบตเตอรี่ และชิ้นส่วนสำคัญ - มาตรการสำหรับกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ - การวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับยานยนต์ไฟฟ้า และยานยนต์ไร้คนขับ - โครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานที่มีความพร้อมรองรับปริมาณการใช้งานยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคตได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ - การปรับปรุงและจัดทำกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อกับการเติบโตของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้าและให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างรัฐและเอกชน - การผลิตและพัฒนาทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า - มาตรฐานด้านคุณสมบัติและความปลอดภัย - การสนับสนุนเงินทุนให้กับผู้ประกอบการที่ลงทุนในอุตสาหกรรมยานยนต์พลังงานสะอาด ๔. ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง - การส่งเสริมบริการทางการแพทย์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ - การผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางบริการเพื่อส่งเสริมสุขภาพระดับโลก - การสร้างมูลค่าเพิ่มให้อุตสาหกรรมทางการแพทย์และสุขภาพ - การสร้างเสริมขีดความสามารถทางวิชาการด้านการศึกษา วิจัย และเทคโนโลยีทางการแพทย์ - การบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพบนพื้นฐานความสมดุลทางเศรษฐกิจและสุขภาพของคนไทย - การยกระดับศักยภาพระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขเพื่อลดผลกระทบต่อบริการทางเศรษฐกิจและสุขภาพ ๕. ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค - การสร้างจุดยืนของไทยภายใต้บริบทโลกใหม่ - การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนเพื่อเป็นประตูการค้าการลงทุนและฐานเศรษฐกิจสำคัญของภูมิภาค - การผลักดันการลงทุนเพื่อปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมเป้าหมายสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

เป้าหมายหลัก	หมวดหมายและกลยุทธ์การพัฒนา
	๖. ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน - การขับเคลื่อนสังคมและเศรษฐกิจไทยด้วยดิจิทัล - การพัฒนาต่อยอดฐานอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ - อุตสาหกรรมดิจิทัลในประเทศที่สามารถแข่งขันได้ - การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ๗. ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ - การพัฒนาระบบนิเวศให้เอื้ออำนวยต่อการทำธุรกิจและการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม - การพัฒนาแพลตฟอร์มเชื่อมโยงฐานข้อมูลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบ - จัดให้มีกลไกทางการเงินที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเพื่อให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้อย่างทั่วถึง - การส่งเสริมการพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ให้เป็นผู้ประกอบการในยุคดิจิทัล - การยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของภาครัฐ - การพัฒนาระบบนิเวศให้เอื้อต่อการสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพ และผู้ประกอบการที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม รวมทั้งให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม และเชื่อมโยงเข้าสู่เครือข่ายระดับโลก และยกระดับสู่ตลาดต่างประเทศ - การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีศักยภาพการดำเนินการในเชิงธุรกิจ ๘. ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน - การสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานราก - การส่งเสริมกลไกความร่วมมือภาครัฐ เอกชน ประชาชน และประชาสังคมเพื่อการพัฒนาพื้นที่และเมือง - การสร้างความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน โลจิสติกส์ และดิจิทัลรองรับพื้นที่เศรษฐกิจหลักและเมือง - การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการพื้นที่และเมือง ๙. ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม - การแก้ปัญหาความยากจนข้ามรุ่นแบบมุ่งเป้าให้ครัวเรือนหลุดพ้นความยากจนอย่างยั่งยืน - การสร้างโอกาสที่เสมอภาคแก่เด็กจากครัวเรือนยากจนข้ามรุ่น - การยกระดับความคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนทุกช่วงวัย - การพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมให้มีประสิทธิภาพ - การบูรณาการฐานข้อมูลเพื่อลดความยากจนข้ามรุ่น

เป้าหมายหลัก	หมวดหมู่และกลยุทธ์การพัฒนา
	๑๐. ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ - การพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ - การสร้างรายได้สุทธิให้ชุมชน ท้องถิ่น และเกษตรกร จากเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ - การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง - การพัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรมและกลไกสนับสนุนเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ - การปรับพฤติกรรมทางเศรษฐกิจและการด ารงชีพเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่อย่างยั่งยืน ๑๑. ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ - การป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในพื้นที่สำคัญ - การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพประชาชนและชุมชน ในการ รับมือกับภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติระบบนิเวศเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ - การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศเพื่อบริหารจัดการ และลดความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๑๒. ไทยมีก าลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบ ้โจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต - คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ - การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง - ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๑๓. ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบ ้โจทย์ประชาชน - การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบ ้โจทย์ สะดวก และประหยัด - การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เื้อต่อการพัฒนาประเทศ - การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ - การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จ ้าเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เื้อต่อการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ จังหวัดนครราชสีมา

"มหานครแห่งโอกาสการสร้างสรรค่นวัตกรรม เกษตร อุตสาหกรรม การบริการ ท่องเที่ยวและกีฬา ก้าวสู่สังคมคุณภาพสูง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน"

ยุทธศาสตร์จังหวัดนครราชสีมา

๑. การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ
๒. ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน
๔. การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติ เพื่อป้องกันสถาบันหลักของชาติ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔.๒ วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

"การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจพอเพียง แหล่งน้ำพอดี สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม การศึกษาเลิศล้ำ สังคมสงเคราะห์ทั่วถึง สิ่งแวดล้อมสะอาด สุขภาพดีถ้วนหน้า"

๔.๓ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. ก่อสร้างและซ่อมบำรุงถนนท่อระบายน้ำเพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัยเพื่อขึ้นให้ได้ ๑๐๐%
๒. จัดบริการสาธารณะตามกฎหมายว่าด้วยการผังเมืองให้ถูกต้อง
๓. ก่อสร้างการบริการไฟฟ้าเพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ให้ได้ ๑๐๐%

ตัวชี้วัด

จำนวนโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพิ่มขึ้นและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการปรับปรุงบำรุง รักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๓. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การผังเมืองของท้องถิ่นและการผังเมืองจังหวัด ระบบไฟฟ้าสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสานต่อแนวทางพระราชดำริ(การพัฒนาแหล่งน้ำ)

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มจำนวนแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม และเลี้ยงสัตว์
๒. กระจายการใช้ผลประโยชน์จากแหล่งน้ำ
๓. เพิ่มจำนวนระบบประปาหมู่บ้าน

ตัวชี้วัด จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งน้ำและการพัฒนาระบบประปาภายในตำบลวังไม้แดง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม อุปโภค และเลี้ยงสัตว์ให้เพียงพอต่อความต้องการในท้องถิ่น
๒. พัฒนาแหล่งน้ำ กับท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อบูรณาการพัฒนแหล่งน้ำร่วมกัน
๓. พัฒนาระบบประปาหมู่บ้านเพื่อใช้ในการอุปโภคของประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาความยากจน

เป้าประสงค์

๑. เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการในพื้นที่
๒. เพิ่มจำนวนเกษตรกรให้นำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต
๓. เพิ่มจำนวนกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน
๔. เพิ่มจำนวนเครือข่ายสินค้าชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน
๕. เพิ่มจำนวนสินค้าภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. สนับสนุนงบประมาณ และวิชาการ กับกลุ่มอาชีพ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และโรงสี
๗. สนับสนุนจัดตั้งตลาดชุมชน

ตัวชี้วัด

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลวังไม้แดงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ
๒. ส่งเสริมอาชีพ/พัฒนาสินค้าชุมชน/ตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน
๓. สร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรกรรม/สินค้าชุมชน
๔. เสริมสร้างภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสิ่งทอ
๖. การสร้างเครือข่ายสินค้าชุมชน/ศูนย์ประสานสินค้าชุมชน
๗. ส่งเสริมการจัดตั้งตลาดชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์

- เด็กและเยาวชนในตำบลได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน/ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสังคมที่น่าอยู่

ตัวชี้วัด

๑. ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลวังไม้แดงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
๒. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การจัดการศึกษา
๒. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIV
๓. การสนับสนุนส่งเสริมความเป็นเลิศด้านกีฬา
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ลดอุบัติเหตุจากรถทางบก ทางน้ำ
๕. การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ/โรคระบาด

และโรคไม่ติดต่อ

๖. การฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน
๗. การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด
๘. การรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
เป้าประสงค์

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล
๒. อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการวัฒนธรรมระดับตำบล

ตัวชี้วัด

แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา / ชนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และ
บำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาแหล่งความรู้ทางศาสนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. จัดหาเครือข่ายในการเฝ้าระวังการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการลดภาวะโลกร้อน

ตัวชี้วัด ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การกำจัดขยะมูลฝอยและการสร้างความเข้าใจในการลดภาวะโลกร้อน
๓. การตรวจสอบและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
เป้าประสงค์

๑. จัดให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและร่วมตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ
๒. เพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. เพิ่มศักยภาพความถูกต้องและความรวดเร็วในการบริการประชาชน
๔. จัดบริการสาธารณะให้กับประชาชน
๕. พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับภารกิจของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมตามวิถีระบอบประชาธิปไตย และกระบวนการมีส่วนร่วมใน
รูปแบบการประชาสังคมในกิจกรรมที่องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาองค์กร ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ
๓. การพัฒนาการให้บริการประชาชน

๔. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
๕. การพัฒนาประชาชน ให้มีความรู้

๔.๔ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๔.๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- (๒) ปัญหาถนนที่ไว้อายุยังไม่ครบถ้วน มาตรฐาน
- (๓) ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน
- (๔) ปัญหาการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคม
- (๕) ปัญหาระบบประปา

๔.๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- (๒) ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- (๓) ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพ

๔.๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาด้านยาเสพติดซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- (๒) ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๕-๖๐ ปี)
- (๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔.๔ ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- (๒) ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- (๓) ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔.๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- (๒) ปัญหา การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๔.๔.๖ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- (๒) ปัญหาไม่มีสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- (๓) ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๔) ปัญหาการห่างหายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๔.๗ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่เพียงพอ
- (๒) ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและตื้นเขิน และมีไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาประชาชนขาดทักษะในการกักเก็บน้ำ
- (๔) ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๔.๔.๘ ปัญหาด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- (๒) ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- (๓) ปัญหาจากเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- (๔) ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพสุขภาพ

(๕) ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก

๔.๕ ความต้องการของประชาชน

๔.๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/ทางระบายน้ำเพิ่มเติม
- (๒) ก่อสร้างทางสัญจรให้มีมาตรฐาน
- (๓) ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน
- (๔) ก่อสร้างหอดังประปาให้ครบทุกหมู่บ้าน

๔.๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

(๑) สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงสร้างการเศรษฐกิจชุมชน
พึ่งตนเอง

- (๒) สนับสนุนกลุ่มกองทุนกู้ยืมเพื่อส่งเสริมอาชีพ (หมู่บ้านละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท)

๔.๕.๓ ด้านสังคม

- (๑) จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำชุมชน
- (๒) รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด
- (๓) สนับสนุนให้มีการจัดเวรยามรักษาหมู่บ้าน

๔.๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

(๑) ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
(๒) จัดให้มีการประชาคมส่งเสริมและรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทาง
การเมือง

- (๓) ให้บริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยงและวันหยุดราชการ

๔.๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ
- (๒) รณรงค์ปลูกจิตสำนึกไม่ให้ประชาชนเผาฟางและซังข้าว
- (๓) รณรงค์ให้ประชาชนหวงแหนป่าชุมชนในที่สาธารณประโยชน์

๔.๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัยประจำตำบล
- (๒) ให้การสนับสนุน/มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
- (๓) ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๕.๗ ด้านแหล่งน้ำ

- (๑) ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช
- (๒) ก่อสร้างฝาย
- (๓) ก่อสร้างชุดเจาะบ่อบาดาลในไร่นาเกษตรกร
- (๔) ก่อสร้างธนาคารน้ำใต้ดิน

๔.๕.๘ ด้านสาธารณสุข

- (๑) ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการใช้บัตรทอง
- (๒) ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ
- (๓) ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนาทุกๆ ด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของ ชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การให้การศึกษาแก่นักเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะ เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) การส่งเสริม การจัดอบรมกลุ่มอาชีพ
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า ไม่ให้เด็กขาดสารอาหาร พร้อมอบรมให้ ความรู้หญิงตั้งครรภ์
- (๔) ให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องพร้อมฝึกอบรมระยะสั้น
- (๕) จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรับเลี้ยงเด็กก่อนเกณฑ์หรือเด็กปฐมวัย ในหมู่บ้าน เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้พัฒนาการขั้นพื้นฐานก่อนเข้าเรียน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การฝึกอบรมตำรวจหมู่บ้าน
- (๓) การจัดแหล่งจำหน่าย แหล่งผลิตและไม่ให้ประชาชนติดยาเสพติด
- (๔) ป้องกันปราบปรามการลักทรัพย์ให้น้อยลงหรือหมดไป

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางทฤษฎีใหม่ การรวมกลุ่มเป็น สหกรณ์ ตลาดชุมชน

(๓) ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีปรับปรุงดินให้เหมาะสมกับพืช

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ให้มีการจัดระบบกำจัดขยะหรือเก็บขยะที่ถูกต้อง เพื่อลดปริมาณขยะที่มีให้น้อยลง พร้อมทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกรับผิดชอบเกี่ยวกับขยะ

(๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งการลดปริมาณการใช้สารพิษ สารเคมี พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีชีวภาพ เพื่อให้ปลอดจากสารพิษ

(๔) เพิ่มปริมาณป่าไม้ในที่สาธารณะประโยชน์ให้มากขึ้น พร้อมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและจัดการทรัพยากรธรรมชาติของตนเอง

(๕) จัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ

๕.๖ ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) สนับสนุนศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรระดับตำบลพร้อมเป็นการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

(๓) ส่งเสริมให้พัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมรณรงค์ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองการบริหารงานของ อบต.

(๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการภารกิจ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภา ท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑.ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑.๑ ด้านที่ตั้งชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง เป็นชุมชนที่ปราศจากแหล่ง ที่ก่อให้เกิดมลพิษ เป็นชุมชนเกษตรกรรมพื้นที่สีเขียว มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัดสะดวก

๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ ลักษณะพื้นที่ตำบลวังไม้แดง เป็นพื้นที่ราบสูงสภาพดินเป็นดินร่วนปนทรายมีพื้นที่กว้างเหมาะแก่การเพาะปลูกพืชไร่ ทำนา ทำสวน ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จึงประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักและผลผลิตทางการเกษตรให้ผลผลิตดี

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีงบประมาณเป็นของตนเอง มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๑.๔ มีอุปกรณ์และเครื่องมือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพอสมควรและทันสมัย

๑.๕ มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถ ระเบียบ วินัย และสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๖ โครงสร้างขององค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน ทำให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๑.๗ ประชาชนให้ความร่วมมือในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาต่างๆของชุมชนและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๒ จุดอ่อน (Weakness)

๒.๑ เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง ทำให้การสัญจรไป – มา ค่อนข้างลำบาก

๒.๒ การให้บริการสาธารณสุขปศุสัตว์พื้นฐานยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒.๓ พื้นที่บางส่วนเป็นพื้นที่ลุ่ม ในฤดูฝนจะถูกน้ำท่วมขัง ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหายและบางส่วนอยู่ในที่สูงไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำไว้เพื่อการเกษตรและการปศุสัตว์

๒.๔ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจด้านการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการต่างๆจากหน่วยงานของรัฐ

๒.๕ ความไม่สอดคล้องระหว่างแนวนโยบายกับวิธีการปฏิบัติงาน เนื่องจากความไม่ชัดเจนในระเบียบวิธีการปฏิบัติตามตัวบทกฎหมาย ทำให้เกิดความบกพร่องและล่าช้าในทางการปฏิบัติ

๓. โอกาส (Opportunity)

๓.๑ นโยบายของรัฐที่มีส่วนสนับสนุนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น ทำให้การบริหารงานมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

๓.๒ มีการกำหนดกฎหมายและพระราชบัญญัติต่างๆขึ้น เพื่อเป็นแม่บทและกรอบในการดำเนินงาน ทำให้มีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓.๓ รัฐบาลให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน (เช่น ๑ ผลิตภัณฑ์ ๑ ตำบล) ทำให้เกิดการสร้างงานอาชีพในชุมชน

๓.๔ มีความเจริญทางเทคโนโลยีที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

๓.๕ เส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ-จังหวัด เชื่อมต่อได้หลายทาง สามารถใช้สัญจรได้ปลอดภัย

๓.๖ มีความร่วมมือที่ดีระหว่างภาคส่วนในชุมชน หน่วยงานราชการ ภาคเอกชนในการประสานการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๗ ชุมชนมีศูนย์รวมที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ คือศาสนาพุทธ ทำให้มีความรักสามัคคี เป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓.๘ พื้นที่สามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้หลายชนิด

๓.๙ ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในระบบประชาธิปไตยและกฎหมายรัฐธรรมนูญ

๓.๑๐ สามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นได้

๔. อุปสรรค (Threat)

๔.๑ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายการสนับสนุนจากรัฐบาล ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย

๔.๒ ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาและก่อสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่

๔.๓ ราคาน้ำมัน และต้นทุนการผลิตมีราคาแพง

๔.๔ หลังฤดูทำการเกษตร ประชาชนจะอพยพย้ายถิ่นฐานเข้าไปยังชุมชนเมือง เพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัว ทำให้ครอบครัวแตกแยกขาดความอบอุ่น

๔.๕ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่เท่าที่ควร

๔.๖ วัฒนธรรมตะวันตกที่เข้ามายังชุมชน ทำให้ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีที่สืบทอดมาจากรบรรพบุรุษเริ่มเลือนหาย

๔.๗ การรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการบริหารและจัดการ

๔.๘ เกษตรกรขาดความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการผลิต ทำให้สินค้าทางการเกษตรไม่ได้มาตรฐาน ราคาต่ำ ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากการเพาะปลูกอาศัยน้ำฝนในการทำการเกษตร

๔.๙ ประชาชนยากจน มีภาระหนี้สินมาก ขาดความรู้และทักษะในการพัฒนาการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะการทำการเกษตรที่เป็นอาชีพหลักของประชาชนในท้องถิ่น

๔.๑๐ มีการทุจริตคอร์รัปชันในวงการราชการการเมืองและข้าราชการประจำ

๒. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จึงกำหนดภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- ๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓.ด้านส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- ๑.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ๓.ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา โดยแยกแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงานส่วนตำบล ๑๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๙ อัตรา
๒. กองคลัง มีพนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
๓. กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๒ อัตรา
 - ๔.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกพระ มี ผอ.ศูนย์ ศพด. ๑ อัตรา ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
 - ๔.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนภิบาล มี ผอ.ศูนย์ ศพด. ๑ อัตรา ครู ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมี การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <u>๑. งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานอำนวยการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการและพาณิชย์ - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๒. งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง - งานประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้น - งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง - งานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ - งานบุคลากรทางการศึกษา <u>๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศของ องค์การบริหารส่วนตำบล <u>๔. งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <u>๑. งานบริหารงานทั่วไป</u> - งานอำนวยการ - งานธุรการและสารบรรณ - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการพาณิชย์ - งานกิจการสภา - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด <u>๒. งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง - งานประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้น - งานวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง - งานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ - งานบุคลากรทางการศึกษา <u>๓. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานประชาสัมพันธ์ - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานจัดทำและพัฒนาระบบสารสนเทศของ องค์การบริหารส่วนตำบล <u>๔. งานนิติการ</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกู้ภัยและช่วยเหลือฟื้นฟู - งานสนับสนุนและบริการ <u>๑.๓ งานการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานปศุสัตว์ - งานประมง - งานควบคุมโรคระบาดในพืชและสัตว์เลี้ยง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร <u>๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรคติดต่อและพาหะนำโรค - งานควบคุม รักษาความสะอาด - งานจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบประมาณ - งานงบประมาณฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	<u>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย - งานกู้ภัยและช่วยเหลือฟื้นฟู - งานสนับสนุนและบริการ <u>๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานปศุสัตว์ - งานประมง - งานควบคุมโรคระบาดในพืชและสัตว์เลี้ยง - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร <u>๑.๔ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานป้องกันยาเสพติด - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรคติดต่อและพาหะนำโรค - งานควบคุม รักษาความสะอาด - งานจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ <u>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบประมาณ - งานงบประมาณฐานะทางการเงิน <u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์และจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานระบายน้ำ - งานด้านการขนส่ง <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่และจัดทำแผนที่ภาษี - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานที่สาธารณประโยชน์ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <u>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม</u> - งานกิจการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ	<u>๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓.กองช่าง <u>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u> - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม - งานประมาณราคา - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์และจัดตกแต่งสถานที่ <u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง - งานระบายน้ำ - งานด้านการขนส่ง <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่และจัดทำแผนที่ภาษี - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานที่สาธารณประโยชน์ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา <u>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม</u> - งานกิจการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</u> - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานทดสอบ ประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานพลศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานประเมินความมีประสิทธิภาพและประเมินความเสี่ยง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - งานจัดการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานทดสอบ ประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานพลศึกษา ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานประเมินความมีประสิทธิภาพและประเมินความเสี่ยง	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรา ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลึง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลึงคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ชื่อสายงาน	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกพระ</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนภิบาล</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๔๖	๔๖	๔๖	+๐/-๔	-	-	

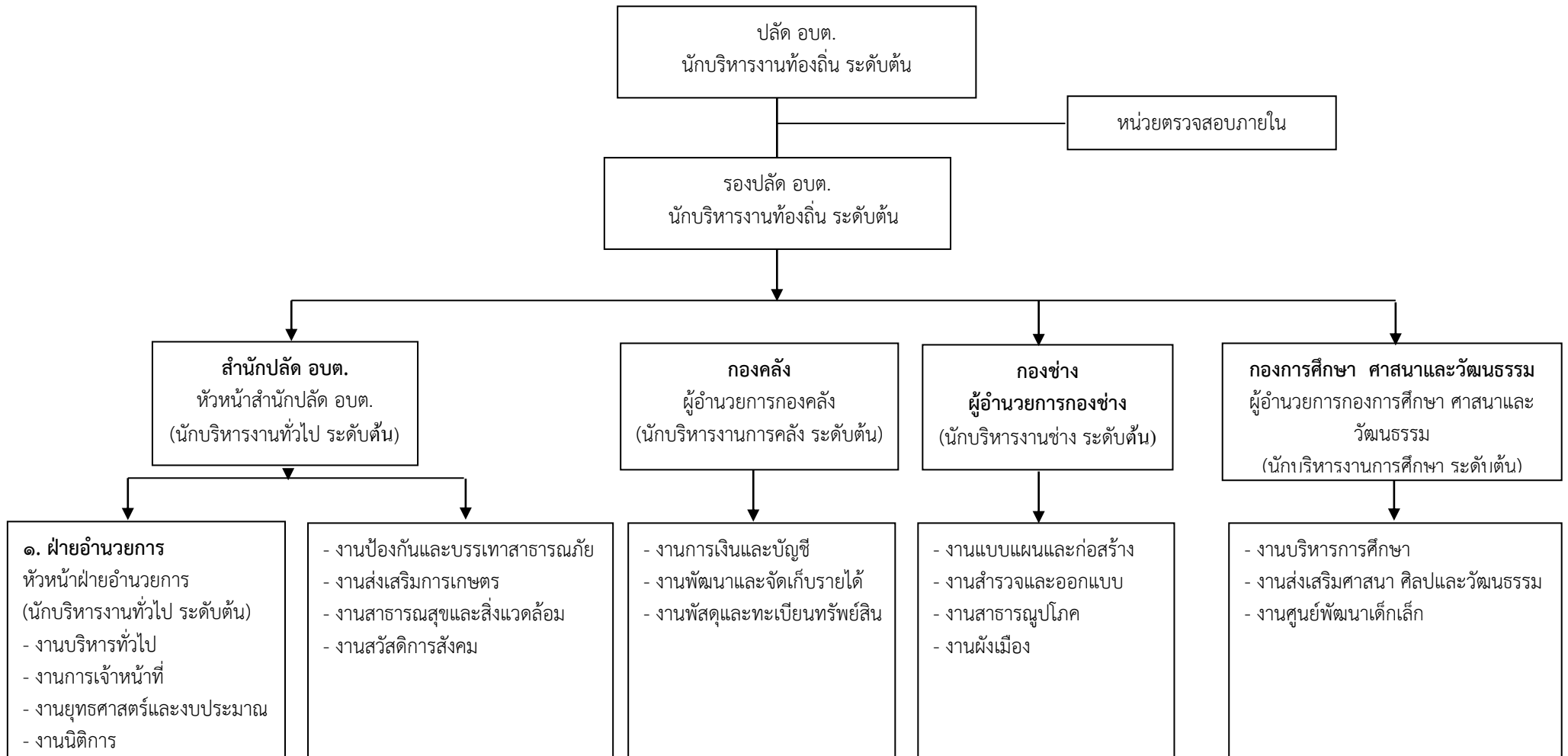
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๙,๐๘๐	๖๕๓,๔๐๐	๖๘๙,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๗๙,๕๒๐	๕๐๗,๒๔๐	๕๓๖,๖๔๐	๓๖,๒๘๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๘๐๐	๕๐๔,๓๖๐	๕๓๔,๗๒๐	๓๗,๔๐๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๒๖๗,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๘๓,๓๒๐	๓๐๐,๓๖๐	๓๑๘,๔๘๐	๒๒,๒๗๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๓๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๒๕๑,๖๔๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๘๒,๘๔๐	๑๙,๗๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๓๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๕๒๐	๓๔๗,๒๘๐	๓๖๑,๒๐๐	๓๗๕,๗๒๐	๒๗,๘๒๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๙๖๐	๒๘๒,๑๒๐	๒๙๓,๕๒๐	๓๐๕,๒๘๐	๒๒,๖๐๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๔๘๐	๑๖,๔๗๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๑,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๐,๒๐๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๙,๒๖๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๓,๓๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๗	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ปี ๗๐
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ปี ๗๐
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง(๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	๑๙,๖๘๐
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	๑๗,๔๗๐
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	๑๙,๖๘๐

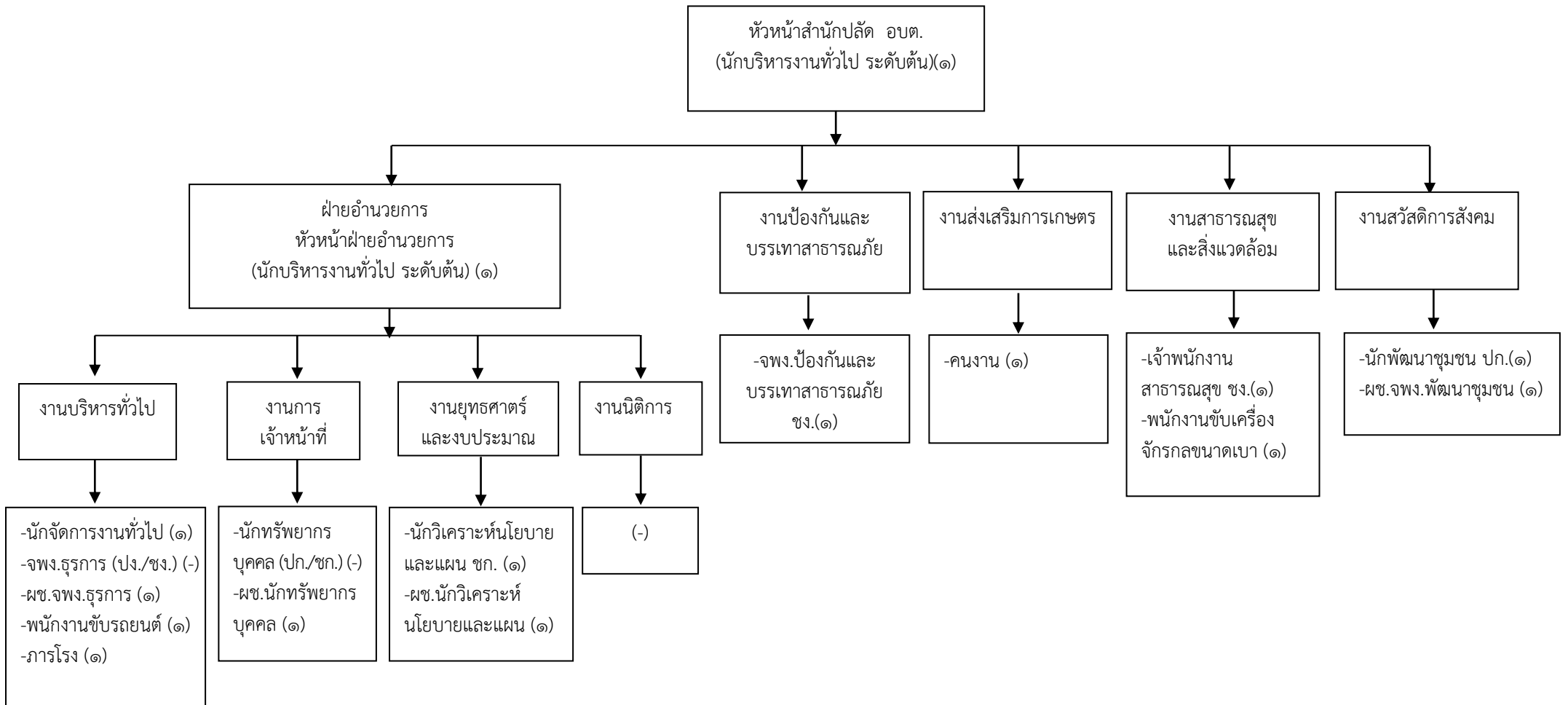
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในเชิง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๒๙,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๓๔๒,๓๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๗๐,๔๔๐	๒๗,๔๓๐
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑	๓๐๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๑๗,๐๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๙๖๐	๒๕,๔๐๐
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๕๓๒,๓๒๐	๕๖๑,๘๔๐	๕๙๓,๐๔๐	๓๘,๕๔๐
๓๐	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๓,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๔,๘๔๐	๑๕,๑๖๐
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	๒๒๓,๙๒๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๒๕๐
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๗๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	๑๔,๙๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ปี ๗๐
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๒๘๐	๓๔๓,๐๘๐	๓๕๖,๘๘๐	๓๗๑,๑๖๐	๒๗,๔๙๐
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๔๐	๑๖,๐๕๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกพระ																		
๔๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๔๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๑,๗๙๐
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนภิบาล																		
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐	๑๑,๗๙๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในเชิง ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๗๔,๗๖๐	๓๙๗,๓๒๐	๒๗,๗๙๐
(๕)	รวม		๕๐	๓๙	๑๒,๑๖๖,๑๔๐	๒๗๖,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	+๐/-๔	-	-	๖๑๓,๗๒๐	๖๔๘,๑๗๐	๖๘๓,๙๑๐	๑๒,๕๙๐,๓๘๐	๑๓,๒๓๘,๕๕๐	๑๓,๙๒๒,๔๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๘๘๘,๕๕๗	๑,๙๘๕,๗๘๓	๒,๐๘๘,๓๖๙	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๔,๔๗๘,๙๓๗	๑๕,๒๒๔,๓๓๓	๑๖,๐๑๐,๘๒๙	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๑๘	๓๒.๒๒	๓๒.๒๗	

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ประเภทสามัญ

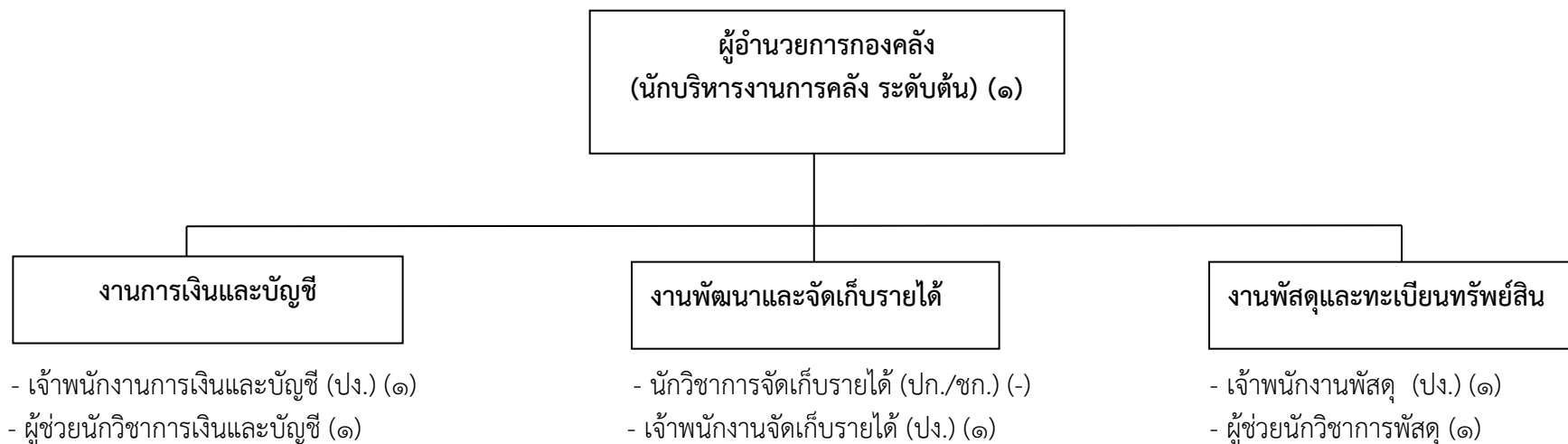


โครงสร้างสำนักปลัด



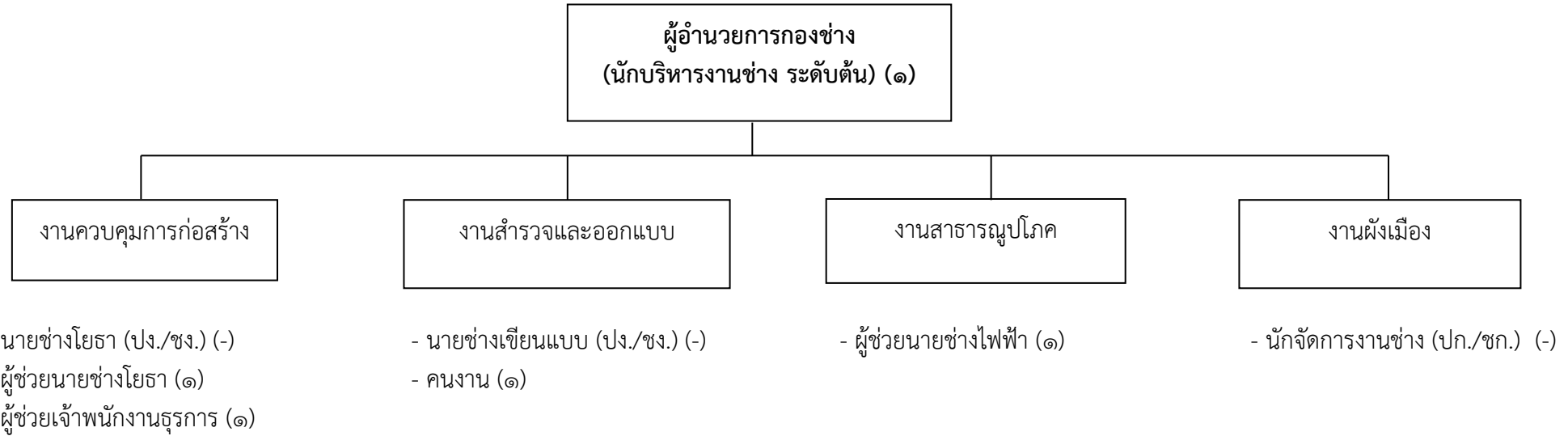
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๔	๐	๓	๐	๕	๓	๑๗
มีนครอง	๐	๐	๒	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๕	๓	๑๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างกองคลัง



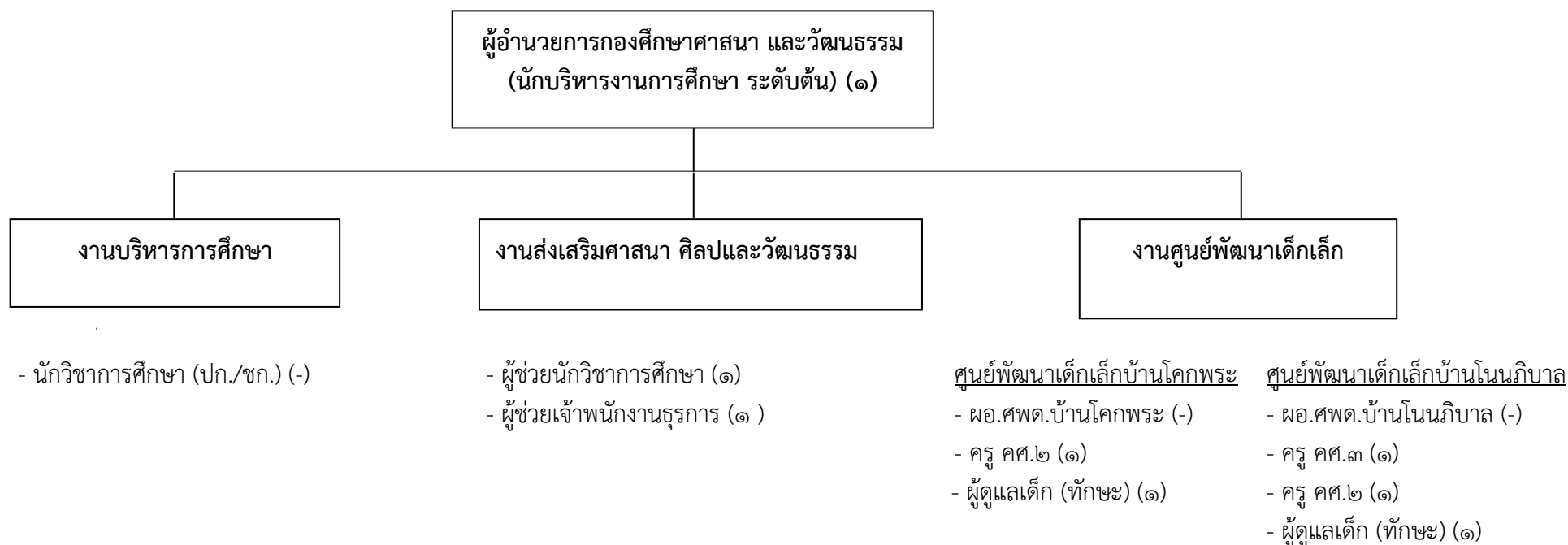
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๒	๐	๓
มีนครong	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๒	๐	๕
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๓	๑	๔
มีนครong	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๑	๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๓	๓	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๔	๐	๑๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๗
อัตรารว่าง	๐	๐	๓	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.) (๑)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวสุนิสา สนิท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๖,๖๘๐
๒	นางปวีณา สุวรรณศักดิ์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (นิติศาสตร์)	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐
สำนักงานปลัด (๐๑)												
๓	นางสาวเพ็ญพยม วิสัยนาม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๙,๖๔๐
๔	นายวินัย แดงประพันธ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๓,๓๖๐
๕	นางสาวอมรรัตน์ เพชรนอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๖	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๗	พ.จ.อ.ศรีไพร หล้าคำคง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๘,๘๐๐
๘	นางสาวนัฐกาญจน์ ขำเมืองน้อย	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๙	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐	นางสาวจินตนา พลโฮม	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๖๗,๒๔๐ (๒๒,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๗,๒๔๐
๑๑	นายประสงค์ ชูพันธ์	ปวส.อุตสาหกรรม (การไฟฟ้า)	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๓๗,๓๖๐ (๑๙,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นายมนต์ชัย คำรังศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๓๓,๘๔๐ (๒๗,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๓,๘๔๐
๑๓	นางนิรุชา สิริรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๔	นางสาวยุวดี จอมจอหอ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๗,๖๔๐ (๑๖,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๗,๖๔๐
๑๕	นายสายชล ยุพิน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๓๑,๑๒๐ (๑๙,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๑,๑๒๐
๑๖	นายณัฐพงษ์ เอกพันธุ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สัตวศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๐,๕๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๗	นายโชติ แก้วยอด	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายพุทธ คำสีทา	ป.๖	-	คนสวน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิกปี ๗๐
๑๙	นางศิริกัลยา ไชยแสง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิกปี ๗๐
๒๐	นายธีระศักดิ์ คำภิบาล	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายต้องครรลอง คำพุย	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง(๑๔)												
๒๒	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๓	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นางชุดิมา สุขทั่ว	ปวส.(การบัญชี)	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
๒๕	นางสาวปณิดา มาตย์นอก	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๒๖	นายฉัตรชัย แก้ววันทา	ปวส.(เทคนิคคอมพิวเตอร์)	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๗	นางสาวยุพาวดี กุลสุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๓๒๙,๑๖๐ (๒๗,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๑๖๐
๒๘	นางวัชรภรณ์ พรหมนอก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๓๐๔,๘๐๐ (๒๕,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๔,๘๐๐
กองช่าง(๑๕)												
๒๙	นายณัฐกิตติ์ คงประธา	ปริญญาตรี (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๒๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๔,๔๘๐
๓๐	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๓๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๒๐-๓-๐๕-๓๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒	-ว่าง-	-	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนภิบาล												
๔๖	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๔๗	นางธัญลักษณ์ ทะชาดา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๓๑	ครู	คศ.๓	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๓๑	ครู	คศ.๓	๔๖๔,๐๔๐ (๓๘,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๘	นางสาวอนงค์ ทานา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๓๓	ครู	คศ.๒	๒๐-๓-๐๘-๖๖-๐๐๔๓๓	ครู	คศ.๒	๓๖๙,๓๖๐ (๓๐,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๙	นางเสมอใจ บัวนาค	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๔๑,๔๘๐ (๑๑,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๔๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๕๐	นางสาวสมทรัพย์ พลเคน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๓,๔๘๐ (๒๗,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๓,๔๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ

ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดงในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลวังไม้แดง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุমิตตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คัดค้าน ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คัดค้านด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้านเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นใน

สังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กัน หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสวงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจําแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)/คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารค่าจ้างคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลง วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคมแสน พัสสาสมบัติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต. จังหวัดนครราชสีมา) นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) เพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) โดยมีผลบังคับใช้ ๓ ปี ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึง วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๒)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคมแสน พิลาสมบัติ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไม้แดง

