



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง
อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
#ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (ปี๒๕๖๑)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง จึงได้จัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผน พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่อยู่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตที่ต้องวางแผนกรอบอัตรากำลังที่ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนในให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบาง ประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนร่วมราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโยเปรียบเทียบกับหากจะต้องมีการเกลยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระกิจงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก

ลักษณะของปัญหา

- เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้หน้าท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลวิหารแดงยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลวิหารแดง อย่างต่อเนื่อง ลาดยางเพิ่มขึ้น

๒. ปัญหาคุณภาพน้ำและบริการไม่เพียงพอความต้องการ

ลักษณะปัญหา

- การผลิตน้ำประปาขาดคุณภาพน้ำและการบริการยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านในเขตตำบลวิหารแดง

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลวิหารแดง

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงขยายท่อเมนประปาหมู่บ้าน

๓. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา

- ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลบริหารแดง

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารแดงติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๔. ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค

ลักษณะของปัญหา

- น้ำประปามีสีขุ่น ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร
- ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- หมู่ที่ ๑ -๑๐ ตำบลบริหารแดง ต้องการปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปา

แนวทางการแก้ไข

- ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มขึ้น
- จัดหาภาชนะเก็บน้ำ

๕. ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ลักษณะของปัญหา

- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย

- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลบริหารแดง

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารแดงจัดสรรงบประมาณให้การในการขุดลอก ห้วย หนอง คลอง บึง ในพื้นที่การเกษตร ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร ก่อสร้างท่อส่งน้ำเพื่อการเกษตร คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ

๕.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะของปัญหา

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำและงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง
- เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป
- กลุ่มสตรี / กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารแดง จัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร
- ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนงบประมาณและวิทยากร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

ลักษณะของปัญหา

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตบึงกาสาม

แนวทางการแก้ไข

- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้เทศบาลดำเนินการเชิงรุก ร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องปรามตรวจค้น จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง
- แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศบาลต่าง ๆ
- งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ลักษณะของปัญหา

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหาร / สมาชิกสภาฯ / พนักงานส่วนตำบล / พนักงานจ้าง อบต.

แนวทางการแก้ไข

- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ
- การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมืองการปกครอง

๔.๕ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลักษณะของปัญหา

- สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน
- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม
- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- เด็กและเยาวชน
- นักเรียนในสถานศึกษา
- เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น
- จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๔.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหา

- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย / ลานกีฬา/สวนสาธารณะ
- การใช้จ่ายโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- สารเคมีตกค้างในอาหาร

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารแดง จัดสรรงบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างลานกีฬา / สวนสาธารณะประจำตำบล
- ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน

๔.๗ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา

- ปัญหาปริมาณขยะในตำบล / ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
- ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแล บำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม

พื้นที่เป้าหมาย / กลุ่มเป้าหมาย

- ชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ
- ที่สาธารณะ ลำคลอง

แนวทางการแก้ไข

- องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารแดง จัดหาที่รองรับขยะ ที่อาจมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
- รณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุจากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ
- องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารแดง จัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่าง จริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่ม ทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส

จุดแข็ง (Strengths =S)

๑. เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก
๒. ประชาชนในพื้นที่บางส่วนสามารถทำนาได้ปีละ ๒ ครั้ง
๓. เกษตรบางกลุ่มมีองค์ความรู้ในการผลิตสินค้าคุณภาพและสินค้าเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ เช่น การปลูกผักปลอดสารพิษ
๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาครอบคลุมทุกด้านของปัญหา
๕. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๖. พนักงานมีความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย
๗. การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๘. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๙. มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
๑๐. การปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆของ อบต.ดำเนินภายในกรอบของระเบียบ กฎหมาย
๑๑. ไม่มีอาชญากรรมและอุบัติเหตุเกิดขึ้นในรอบปี
๑๒. ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานต่างๆ
๑๓. มีปราชญ์ชาวบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับการจัดงานประเพณีของท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดการรวมกลุ่มที่มีศักยภาพในการต่อรองหรือจำหน่ายผลผลิต
๒. การกระจายรายได้ของประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๓. พื้นที่บางส่วนประสบปัญหาอุทกภัยและภัยแล้ง
๔. เกษตรกรยังคงพึ่งพาสารเคมี ปุ๋ยเคมี ทำให้มีต้นทุนการผลิตสูงและก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม
๕. ยังไม่มีการศึกษาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาและขาดการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่ประชาชนจะเข้าถึง
๖. ประชาชนบางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ
๗. ผลผลิตที่ได้มาไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน
๘. การจัดเก็บข้อมูลหรือฐานข้อมูลต่างๆยังไม่สมบูรณ์
๙. บุคลากรไม่ค่อยรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง
๑๐. อบต.มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุง
๒. ได้รับบสนับสนุนจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
๓. นโยบายอินเทอร์เน็ตตำบลทำให้ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น
๔. มีโอกาสเชื่อมโยงสินค้าทางการเกษตรกับพื้นที่ใกล้เคียง
๕. มีการส่งออกสินค้าทางการเกษตร
๖. นโยบายรัฐของรัฐบาลในการส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและปัญหาและพัฒนาในด้านต่างๆ
๗. กระแสยึดมั่นในความดี ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๘. กระแสความต้องการอุปโภคบริโภคตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ต้นทุนในการผลิตทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น เช่น น้ำมันแพง ค่าขนส่งสินค้า ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์
๒. ราคาสินค้าทางการเกษตรไม่มีเสถียรภาพ
๓. ปัญหาจากภัยธรรมชาติ อุทกภัยและภัยแล้งก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร
๔. ผลกระทบภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการ ทั้งเศรษฐกิจสังคมจากการขึ้นราคาน้ำมัน
๕. ประชาชนบางกลุ่มขาดความสามัคคี
๖. ไม่มีผลิตภัณฑ์หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ในเขตพื้นที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว หรือแหล่งสร้างรายได้ที่จากธรรมชาติ
๘. ระเบียบกฎหมายมีการปรับปรุง แก้ไขอยู่ตลอด ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการทำงาน

ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุงและรักษาความสะอาดของถนนและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย
๒. การจัดให้มีและบำรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้าน
๓. การพัฒนาการจัดให้มีการปรับปรุง และบำรุงรักษาระบบน้ำประปาเพื่อการอุปโภค บริโภค และบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. การป้องกันการเกิดอุทกภัยและสาธารณภัยอื่นๆ
๕. การปรับปรุงภูมิทัศน์

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่แข็งแรงและสุขภาพจิตดี
๒. การส่งเสริมผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพภายในตำบลเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔. การส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านได้มีอุปกรณ์กีฬา และสนามกีฬาที่ได้มาตรฐานและจัดให้มีการแข่งขันกีฬา

๕.๓ ด้านการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนและปฐมวัย
๒. การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง
๓. พัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อให้เด็กได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง
๔. การส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้าง สมาชิก ได้รับการอบรมและศึกษาต่อ
๕. การอบรมความรู้ด้านจริยธรรม คุณธรรมให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป

๕.๔ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
๓. การส่งเสริมสนับสนุนให้มีสายตรวจเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การควบคุมและแก้ไขปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นในพื้นที่
๓. การควบคุมและกำจัดวัชพืชซึ่งอยู่ตามคลอง
๔. การปรับปรุงประสิทธิภาพบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นภารกิจหลักและการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการอื่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมทางการศึกษา
๕. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์และการท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๑๙ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตราและพนักงานจ้าง ๑๖ อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๖ ตำแหน่ง ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ กองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงต่อไป

๗.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการดำเนินงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริม การดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดเกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

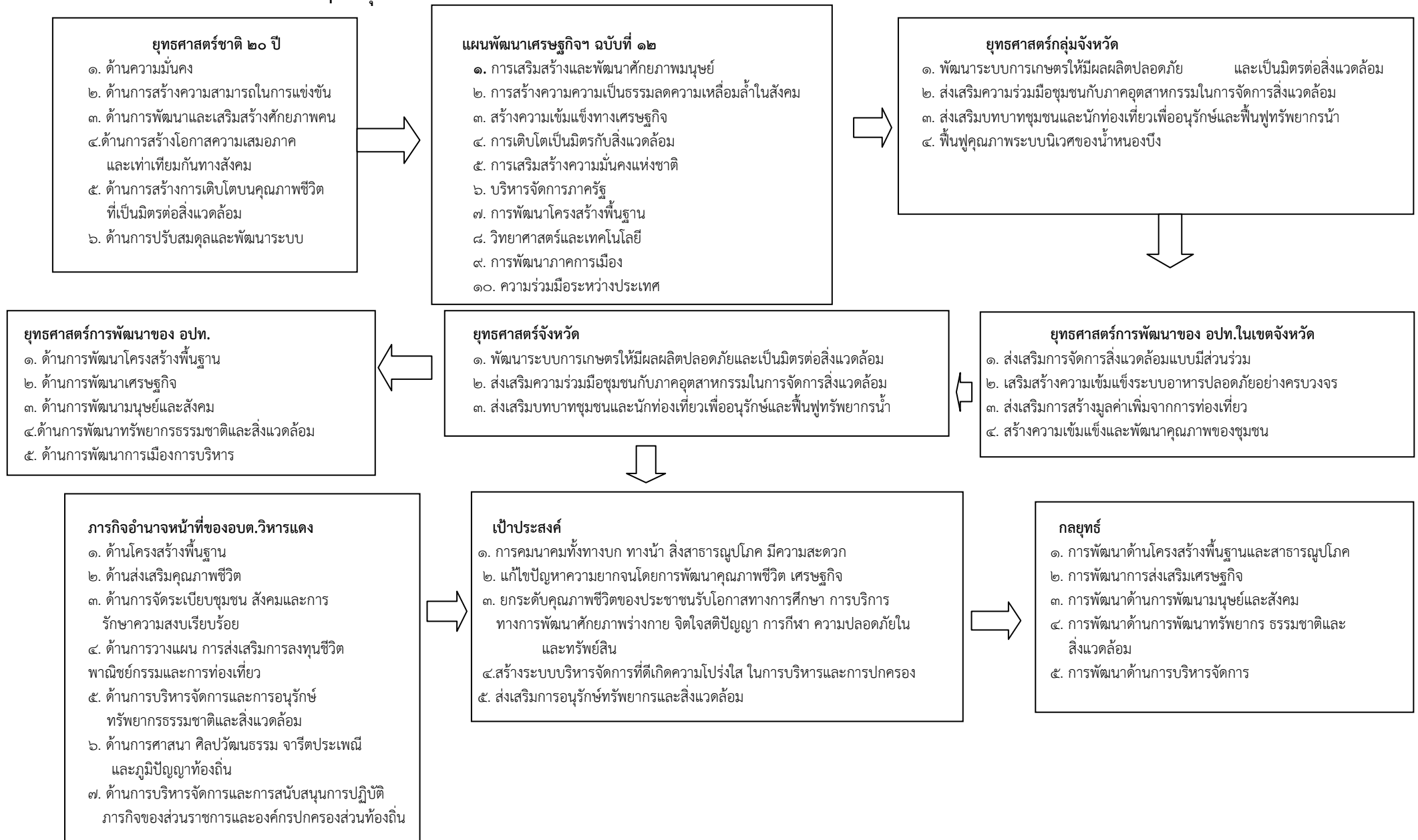
จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีภาระหนี้สิน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๗.๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ กับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ตามข้อ ๖ และ ๗ นำมากำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ได้ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ ๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบ อบต. ๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ ฝ่ายกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	๒. กองคลัง ๒.๑ <u>ฝ่ายการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ <u>ฝ่ายบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ <u>ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ ๓.๒ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>งานกิจการประปา</u> - งานผลิตและบริการ - งานจัดหาน้ำสะอาด - งานการเงินและบัญชี - งานซ่อมแซมบำรุงระบบประปา/งานพัสดุ ๓.๔ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบายน้ำ ๓.๕ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ <u>ฝ่ายก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักร และยานพาหนะ ๓.๒ <u>ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ <u>ฝ่ายกิจการประปา</u> - งานผลิตและบริการ - งานจัดหาน้ำสะอาด - งานการเงินและบัญชี - งานซ่อมแซมบำรุงระบบประปา/งานพัสดุ ๓.๔ <u>ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานระบายน้ำ ๓.๕ <u>ฝ่ายผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>งานการบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ <u>ฝ่ายการบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา ๔.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ ๔.๓ <u>ฝ่ายกิจการโรงเรียน</u> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย ๕.๒ <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๓ <u>งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ <u>ฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานชีวอนามัย ๕.๒ <u>ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ ๕.๓ <u>ฝ่ายรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ <u>งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๖.๒ <u>งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๖.๓ <u>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมเด็กและสตรี	๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ <u>ฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u> - งานสวัสดิการสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๖.๒ <u>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี ๖.๓ <u>ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมเด็กและสตรี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ เป็น ๖ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถแก้ปัญหาของตำบลวิหารแดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงมีโครงสร้าง

การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	+๑			
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	อุดหนุน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่	
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๑๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๑๕๖๓
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐
๒	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๒๙๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
สำนักงานปลัด อบต.													
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หน.สป)	๖	๑	๑	๒๘๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓-๕/๖ว	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๕	นิติกร	๓-๕/๖ว	๑	-	๒๔๒,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
	พนักงานจ้าง								-	-	-		
๘	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๒๑๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐
๙	ผช.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐
๑๐	คนงานทั่วไป	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-		
กองคลัง													
๑๑	นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กอง)	๗	๑	๑	๔๐๙,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖ว	๑	-	๒๔๒,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓-๕/๖ว	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๑๕	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	๑	-	๑๖๕,๗๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่	
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙
กองคลัง (ต่อ)													
	พนักงานจ้าง												
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-
กองช่าง													
๑๘	นักบริหารงานช่าง(ผอ.กอง)	๗	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-		
๑๙	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๒๐	เจ้าพนักงานการประปา	๒-๔/๕	๑	-	๑๙๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๒๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑-๓/๔	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
	พนักงานจ้าง												
๒๒	คนงานทั่วไป	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๒๓	นักบริหารงานการศึกษา(หน.ส่วน)	๖	๑	๑	๒๗๒,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐
๒๔	นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖ว	๑	-	๒๔๒,๗๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๕๐	๘,๕๕๐

๒๕	ครู	คศ.๑	๑	๑		๑	๑	๑	-	-	-		
	พนักงานจ้าง												
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓		๓	๓	๓	-	-	-		
ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๒๗	นักบริหารงานสาธารณสุข(หน.ส่วน)	๖	๑	-	๓๒๐,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
	พนักงานจ้าง												
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่	
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙
ส่วนสวัสดิการสังคม													
๒๙	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(หน.ส่วน)	๖	๑	-	๓๒๐,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๓๐	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ว	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐
	พนักงานจ้าง												
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๑๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	รวม		๓๕	๒๒	๖,๓๓๗,๒๐๐	๓๖	๓๖	๓๖					
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น๒๐%													
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
คิดเป็นร้อยละของประมาณรายจ่ายประจำปี													

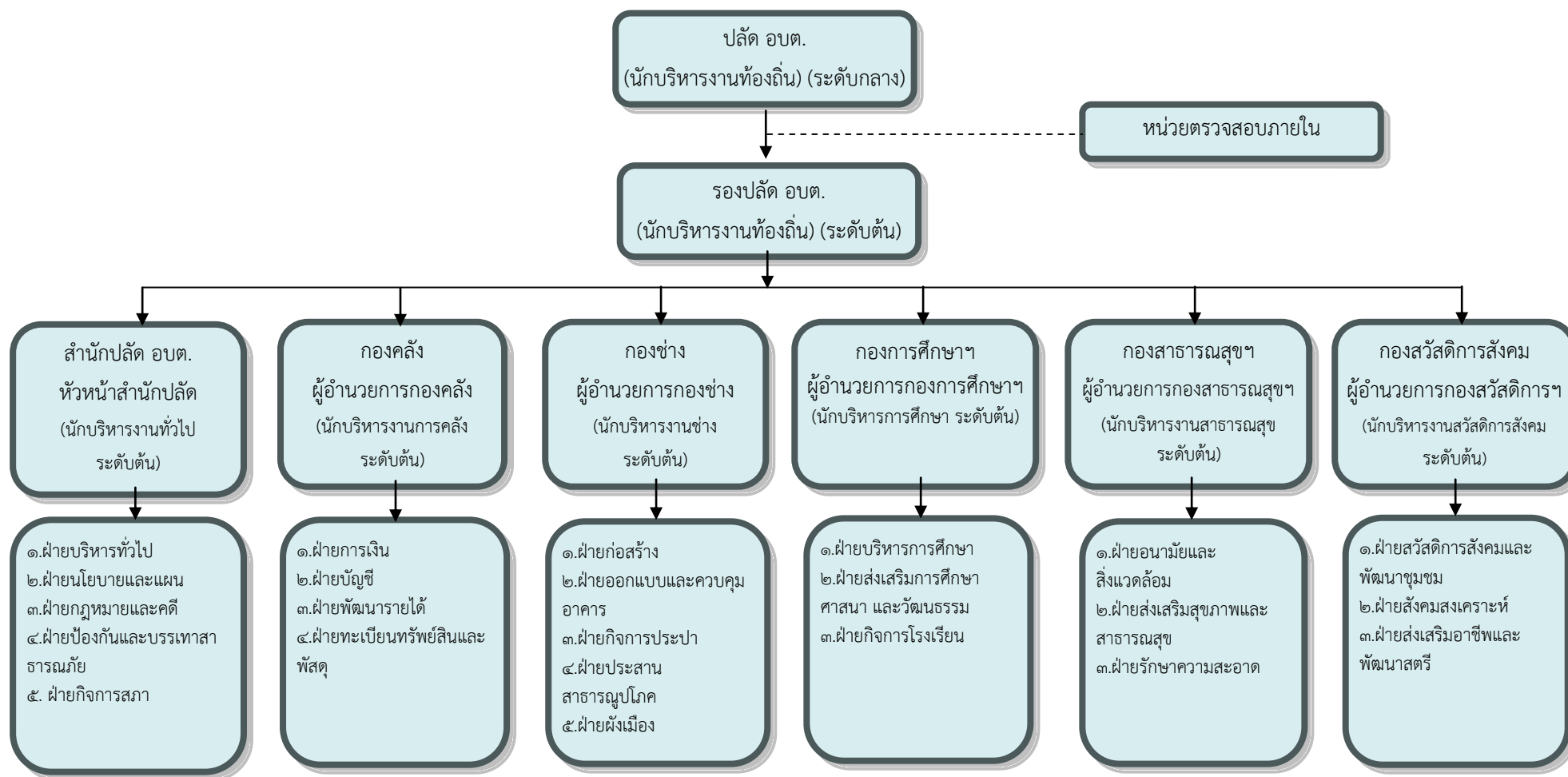
*ประมาณการรายรับ

หมายเหตุ

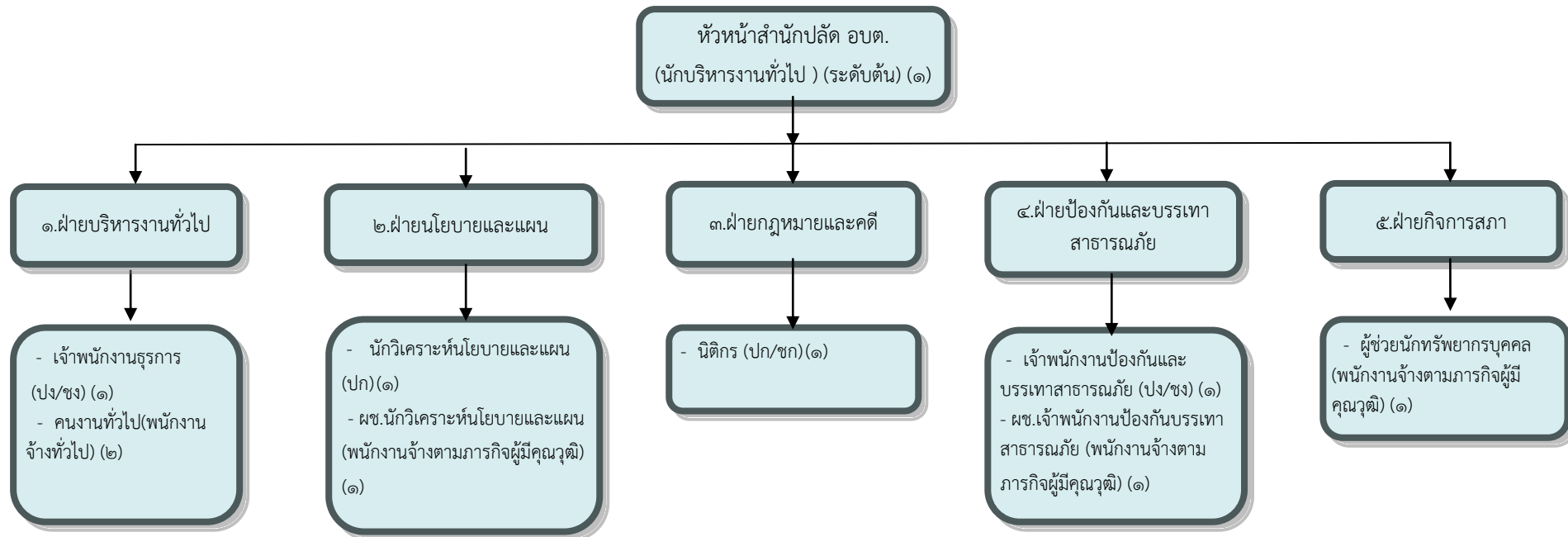
- งบต.วิหารแดงตั้งประมาณการตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ ไว้จำนวน ๒๔,๐๐๐,๐๐๐.- บาท
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน ๒๕,๒๐๐,๐๐๐.- บาท
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ (๒๔,๐๐๐,๐๐๐x๕%+๒๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๕,๒๐๐,๐๐๐)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๒๖,๔๖๐,๐๐๐.- บาท
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ (๒๕,๒๐๐,๐๐๐x๕%+๒๕,๒๐๐,๐๐๐ = ๒๖,๔๖๐,๐๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง อำเภอวิหารแดง จังหวัดสระบุรี

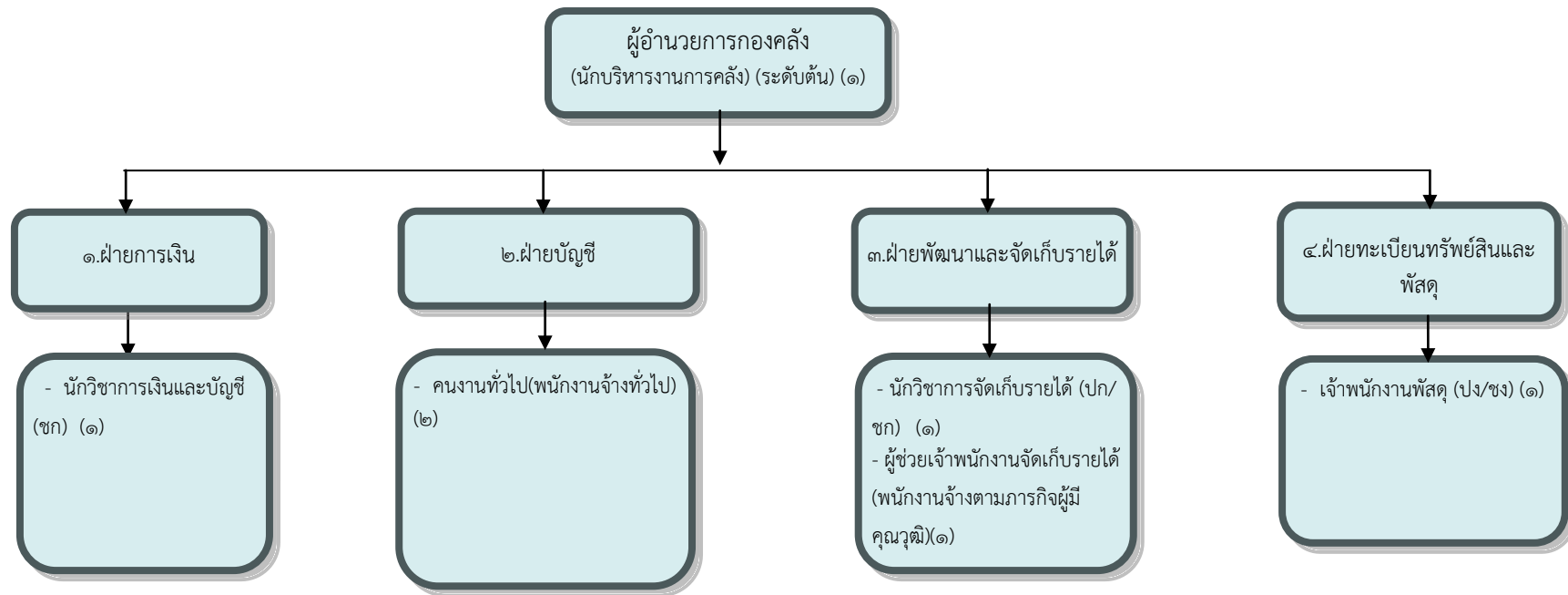


โครงสร้าง สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง



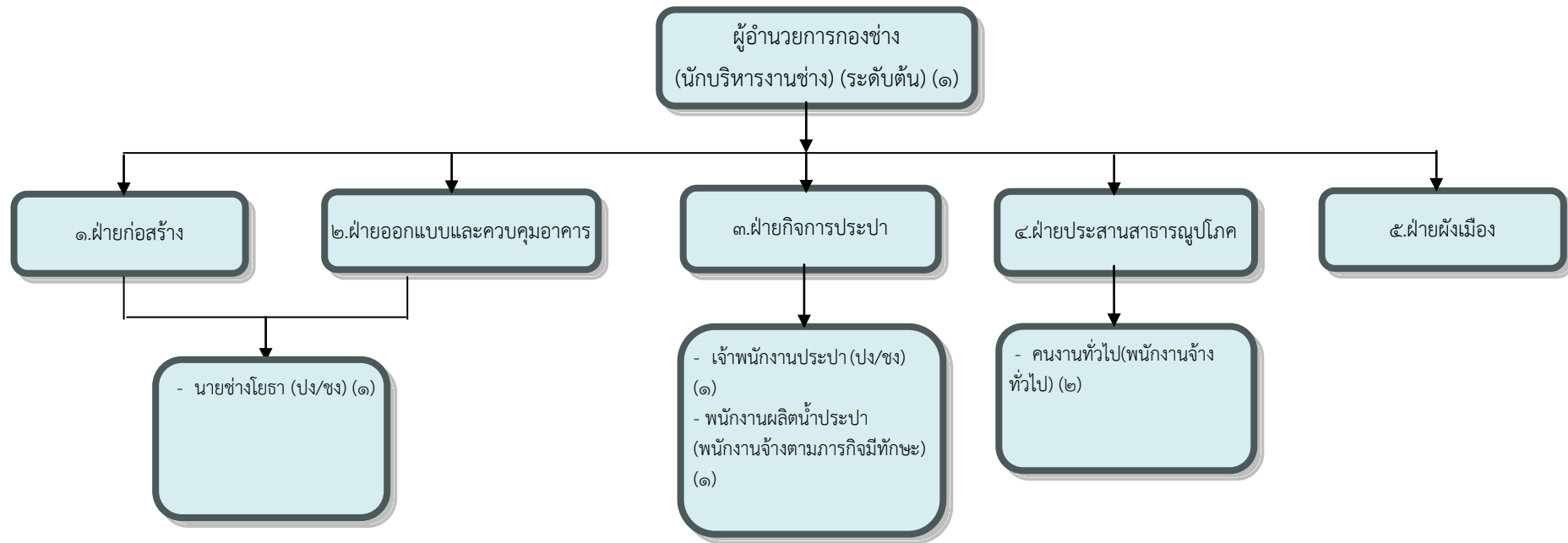
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๑	๒	๓	๒

โครงสร้าง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง



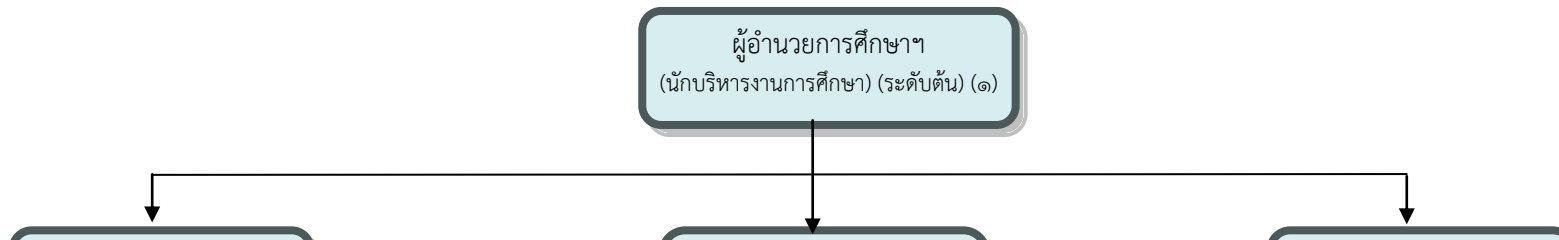
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปก./ชก.	ปง./ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒

โครงสร้าง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง



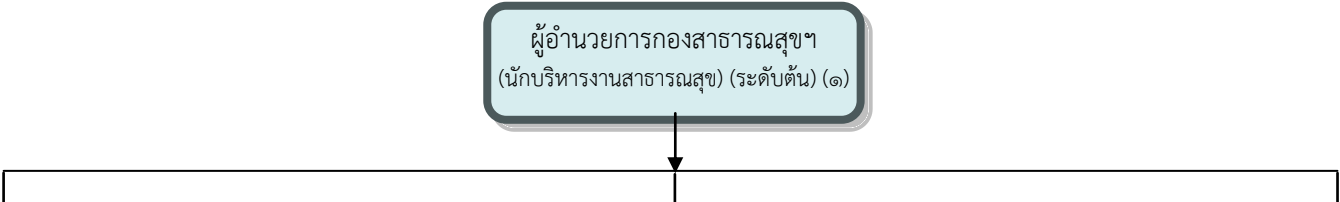
ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ปง/ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๒	๑	๒

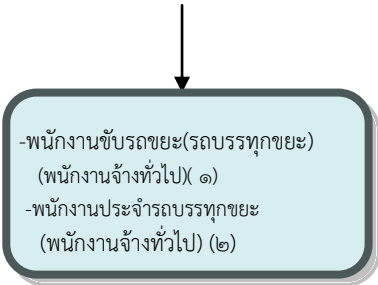
โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง



ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ค.ศ.๑	ปก./ชก.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๓

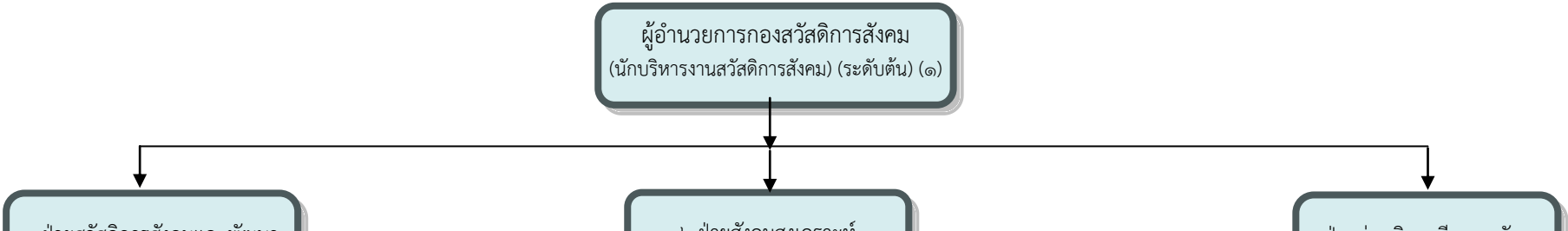
โครงสร้าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง





ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
(พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)



- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงาน
จ้างตามภารกิจ) (๑)

- นักพัฒนาชุมชน (ชก) (๑)

ระดับ	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายเสริมเกียรติ ธนเจริญพัฒน์	ป.ตรี/การบริหารรัฐกิจ	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ	กลาง	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	บพ	กลาง	๔๗๐,๒๘๐ (๓๗,๘๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐)*๑๒	๖๓๘,๒๘๐
๒	นางสาวอัมพร สุขผ่อง	ป.โท/รัฐประศาสนศาสตร์	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ	ต้น	๖๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	บพ	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
สำนักปลัด														
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๓	นางจิตติภัท เพียนามโคตร	ป.โท/รัฐศาสตร์	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท	ต้น	๖๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	อท	ต้น	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๗๑,๗๖๐
๔	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก/ชก	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสาวนันทนา มาประจง	ป.ตรี/นิติศาสตร์	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	๖๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๖	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๖๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๗	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	๖๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

สำนักปลัด (ต่อ)														
	พนักงานจ้าง													
๘	นางสาวอาจะรีย์ อางหาญ	ป.ตรี/บริหาร ทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร มนุษย์(ภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากร มนุษย์(ภารกิจ)	-	-	๒๕๒,๖๐๐ (๒๑,๐๕๐*๑๒)	-	-	
๙	นายประกิจ ชังคล้าย	ป.ตรี/การจัดการ ทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ (ภารกิจ)	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายฯ (ภารกิจ)	-	-	๒๐๐,๗๖๐ (๑๖,๗๓๐*๑๒)	-	-	
๑๐	ว่าง	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาฯ(ภารกิจ)	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน บรรเทาฯ(ภารกิจ)	-	-	๑๖๐๐๘๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	กำหนด ใหม่
๑๑	นายเจริญ เชียงทอง	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นางสาวนารี อุทัยย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง														
	ข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น													
๑๓	นางพนานุรัตน์ บุญแข็ง	ป.โท/ บริหารธุรกิจ	๖๓-๓-๐๔- ๒๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อท	ต้น	๖๓-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อ ท	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓๐๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๔	นางสาวพรพิมล โสมเสริม ทรัพย์	ป.โท/ บริหารธุรกิจ	๖๓-๓-๐๔- ๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	วิชาการ	ชก	๖๓-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐*๑๒)	-	-	
๑๕	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๔- ๓๒๐๓- ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	วิชาการ	ปก/ ชก	๖๓-๓-๐๔- ๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก/ ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๖	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๔- ๔๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ ชง	๖๓-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง													
๑๗	นางสาวนภัสพร แผลงศรี	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บ รายได้(ภารกิจ) (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)(คุณวุฒิ)	-	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐*๑๒)	-	-	
๑๘	นางกิริมา บรรพต	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๙	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐			กำหนดใหม่
----	------	---	---	-------------	---	---	---	-------------	---	---	---------	--	--	-----------

กองช่าง														
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๒๐	นายธภัทร เอื้อดำรงสิริ	ป.ตรี/เทคโนโลยีก่อสร้าง	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต้น	๖๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อท	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ถ่ายโอน ๔๓๑,๔๐๐
๒๑	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๑	ว่าง	-	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง/ชง	๖๓-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง													
๒๒	นายเลิศฤทธิ์ ฉัตรขจรพันธ์	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ภารกิจ) (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ภารกิจ))(ทักษะ)	-	-	๑๑๖,๘๘๐ (๙,๗๔๐*๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวสุกัญญา สมัตถนาค	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๔	นายสุพัฒน์ ตุ่นเฮ้า	ปกศ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม														
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๒๕	นางสาวอุษา เศรษฐะ	ป.ตรี	๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	อท	ต้น	๖๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	อท	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐*๑๒)+	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๓๓๕,๘๘๐
๒๖	นางสาวแสงดาว อยู่มั่น	ป.ตรี/การศึกษาปฐมวัย	๖๓-๓-๐๘-๒๒๐-๐๐๑	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๖๓-๓-๐๘-๒๒๐-๐๐๑	ครู	วิชาการ	คศ.๑	๒๕๘,๘๔๐ (๒๑,๕๗๐*๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง													
๒๗	นางสาวเพ็ญภา วารี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (คุณวุฒิ)	-	-	๑๙๓,๙๒๐ (๑๖,๑๖๐*๑๒)	-	-	
๒๘	นางศศิรัศม์ เข้มเพชรโสภา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางน้ำผึ้ง สุขเจริญ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๓๐	นางสาววรัญญา คำวิชิต	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม														
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น													
๓๑	ว่าง	-	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	อท	ต้น	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	อท	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๓๕,๖๐๐
	พนักงานจ้าง													
๓๒	นางสาวพัชรภรณ์ ฉิมปิน	ปวส.	-	ผช.พนักงานธุรการ (ภารกิจ) (คุณวุฒิ)	-	-	-	ผช.พนักงานธุรการ(ภารกิจ)) (คุณวุฒิ)	-	-	๑๑๖,๘๘๐ (๙,๗๔๐*๑๒)	-	-	
๓๓	ว่าง	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	๑๐๘,๐๐๐			กำหนดใหม่
๓๔	ว่าง	-	-	-	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐			กำหนดใหม่
๓๕	ว่าง	-	-	-	-	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	๑๐๘,๐๐๐			กำหนดใหม่

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง จะกำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

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

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสถียร สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้าใช้ในการตอบสนองกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความ ยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผู้พันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจ

ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมและการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลวิหารแดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

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

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดติตเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก