



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว
ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566



คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของ ประชาชน

ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

งานบริหารงานบุคคลฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ลักษณะของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๕. ความจำเป็นและผลประโยชน์ของการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
๖. ประโยชน์ของการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๔
ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว	
๑. ด้านกายภาพ	๕
๒. ด้านการเมือง/การปกครอง	๖
๓. ประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว	๗
๔. สภาพทางสังคม	๗
๕. ระบบบริการพื้นฐาน	๘
๖. ระบบเศรษฐกิจ	๙
๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	๑๐
๘. ทรัพยากรธรรมชาติ	๑๐
๙. อื่นๆ	๑๑
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการบริหาร	๑๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหาร	๑๔
ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน	๑๖

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และ วัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุน ด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กร สมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้าง คุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการ หนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิด ริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแส เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลาย ประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดัง จะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีการกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทใน ในฐานะเป็นสถาบันการเมืองชั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้น ส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการ ปรับปรุงกฎหมายที่ เกี่ยวข้องอันจะทำให้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความ ต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การหาทางใช้คนที่อยู่ร่วมกันในองค์กรนั้นๆ ให้ทำงานได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขมีความพอใจที่จะให้ความ ร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้งานขององค์กรนั้นๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

การบริหารงานบุคคลในองค์กร เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนอง ภารกิจขององค์กร เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดีและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการ บริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๒.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดงถึง อาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๒.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมายในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้น หรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๒.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๒.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ดำรงไว้และได้รับการสนใจ ไม่เช่นนั้น การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๓. ลักษณะของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาคุณภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคน ที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงานหลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคย ใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการ ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์
- ๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่
- ๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่นๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร
- ๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน
- ๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตามความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

๑. ด้านกายภาพ

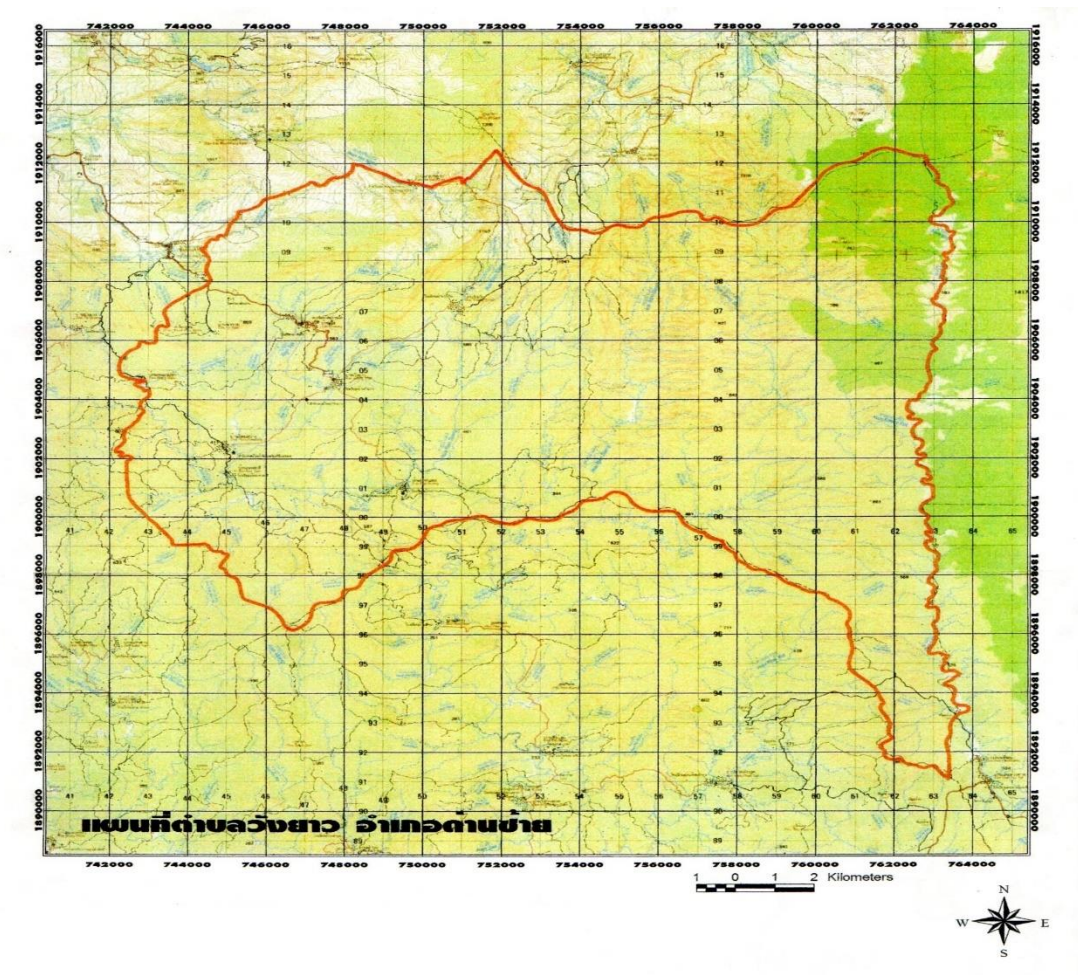
๑.๑ ประวัติความเป็นมา

ตามคำบอกเล่าของบรรพบุรุษสืบต่อกันมา ตำบลวังยาวก่อตั้งขึ้นเมื่อประมาณ พ.ศ. ๒๔๒๐ ซึ่งมีการตั้งชื่อตามลักษณะของแหล่งน้ำ ตามคำเรียกของชาวบ้านว่า “วังยาว” เพราะมีสภาพภูมิประเทศ เป็นที่ลาดลุ่มหุบเขา มีลำธารไหลผ่านหลายสาย และเป็นต้นกำเนิดแม่น้ำป่าสัก ซึ่งไหลลงสู่เขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ จังหวัดลพบุรี

๑.๒ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล (แผนที่ประกอบ)

ตำบลวังยาว กำหนดเขตตำบลอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของตัวอำเภอ ระยะทางห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๓๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ประมาณ ๑๒๐.๐๘ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นประมาณ ๗๕,๐๕๐ ไร่ โดยเนื้อที่ทั้งหมดอยู่ในเขตอนุรักษ์สัตว์ป่าภูหลวง และเขตป่าสงวนแห่งชาติ

แผนที่ตำบลวังยาว



ทิศเหนือ	ติด	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสูง อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย
ทิศตะวันออก	ติด	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลปลาบ่า อำเภอภูเรือ จังหวัดเลย
ทิศใต้	ติด	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลศิลา อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์
ทิศตะวันตก	ติด	เขตองค์การบริหารส่วนตำบลอู่ม อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขา ลักษณะภูเขาสูงชัน สลับที่ราบเชิงเขาเล็ก ๆ มีหมู่บ้านจำนวน ๗ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีลักษณะกระจายตัวอยู่ตามหุบเขาที่มีร่องน้ำ (ห้วย) ไหลผ่าน สูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง เฉลี่ยประมาณ ๔๐๐ - ๑,๐๐๐ เมตร

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ ด้านการเมือง องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๒.๑.๑ คณะผู้บริหารท้องถิ่น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน สองคนและอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย

(๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๑.๒ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗ คน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ออกกฎหมายและพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(๒) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ด้านการปกครอง

ในเขตการปกครององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว มีจำนวน ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองแห้ว-นาگوی	ผู้ปกครอง	นายสวัสดิ์ คำเกษ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านผึ่ง	ผู้ปกครอง	นายนา สีทาสังข์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านวังยาว	ผู้ปกครอง	นายสมรัก โสประดิษฐ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านปากแดง	ผู้ปกครอง	นายทองไหม พิมพะเสนา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕ บ้านกกสะต๋	ผู้ปกครอง	นายเก่ง พิมพะเสนา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านวังเวิน	ผู้ปกครอง	นายวิทยา คำแปลง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านโพนสว่าง	ผู้ปกครอง	นายสาย พิมพะเสนา	กำนันตำบลวังยาว

๓. ประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

มีประชากรรวมทั้งสิ้นจำนวน ๓,๗๑๔ คน ชาย ๑,๘๘๓ คน หญิง ๑,๘๒๑ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๐๑๖ ครัวเรือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
บ้านหนองแห้ว – นาگوی	๕๕	๘๒	๘๖	๑๖๘
บ้านผึ่ง	๑๕๘	๒๘๗	๒๓๖	๕๒๓
บ้านวังยาว	๑๕๕	๒๗๒	๒๙๐	๕๖๒
บ้านปากแดง	๒๗๘	๕๗๒	๕๓๗	๑,๑๐๙
บ้านกกสะต๋	๙๖	๑๕๗	๑๗๐	๓๒๗
บ้านวังเวิน	๑๕๒	๒๘๗	๒๖๗	๕๕๔
บ้านโพนสว่าง	๑๒๒	๒๓๖	๒๓๕	๔๗๑
รวม	๑,๐๑๖	๑,๘๘๓	๑,๘๒๑	๓,๗๑๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

- | | | |
|------------------------------------|----------|-----------|
| ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าผาชำแคน | บ้านผึ่ง | หมู่ที่ ๒ |
| ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากแดง | | หมู่ที่ ๔ |
| ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังเวิน | | หมู่ที่ ๖ |
| ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนสว่าง | | หมู่ที่ ๗ |

โรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

- | | |
|------------------------|-----------|
| ๑. โรงเรียนบ้านผึ่ง | หมู่ที่ ๒ |
| ๒. โรงเรียนบ้านวังยาว | หมู่ที่ ๓ |
| ๓. โรงเรียนบ้านปากแดง | หมู่ที่ ๔ |
| ๔. โรงเรียนบ้านกกสะต๋ | หมู่ที่ ๕ |
| ๕. โรงเรียนบ้านวังเวิน | หมู่ที่ ๖ |

ศูนย์การศึกษานอกระบบตามอัธยาศัยตำบลวังยาว (กศน.ตำบลวังยาว) จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านผึ่ง ตั้งอยู่ที่บ้านผึ่ง หมู่ที่ ๒ ตำบลวังยาว
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน จำนวน ๗ แห่ง (ทุกหมู่บ้าน)
อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ อาชญากรรม

ไม่ปรากฏเหตุอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลวังยาว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมาก
ครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ยาเสพติด

จากรายงานของสถานีตำรวจภูธร อำเภอด่านซ้าย พบว่ายังมียาเสพติดระบาดในพื้นที่อยู่
บ้างแต่ก็ยังถือว่าน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่น โดยในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว สามารถดำเนินการ
ได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่ อาทิเช่น การจัดกีฬาต้านยาเสพติด การรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ แต่ถ้า
นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่แล้ว ก็ถือเป็นความรับผิดชอบของทางตำรวจหรือทางอำเภอ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้
องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวก็ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เสมอมา

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการฝึกอบรมผู้สูงอายุ

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

๕.๑.๑ การคมนาคมเส้นทางสายหลัก ใช้ในการสัญจรระหว่างตำบล อำเภอ และจังหวัด คือ

๑. ถนนลาดยาง สายหางนา - วังยาว ระยะทางประมาณ ๑๖ กิโลเมตร

๕.๑.๒ การคมนาคมเส้นทางสายหลัก ใช้ในการสัญจรระหว่างหมู่บ้านในตำบล จำนวน ๖ สาย

๑. ถนนสายบ้านโพนสว่าง - บ้านหนองแหว-นาگوی (ทางหลวงท้องถิ่น สาย ลย.ถ๗๙๐๑) ระยะทาง ๔.๗๕๐ กิโลเมตร
๒. ถนนสายภูชน - บ้านหนองแหว (ทางหลวงท้องถิ่น สาย ลย.ถ๗๙๐๒) ระยะทาง ๑.๖๕๐ กิโลเมตร
๓. ถนนสายบ้านวังยาว - บ้านปากแดง (ทางหลวงท้องถิ่น สาย ลย.ถ๗๙๐๓) ระยะทาง ๔.๘๔๐ กิโลเมตร
๔. ถนนสายบ้านวังยาว - บ้านวังเวิน (ทางหลวงท้องถิ่น สาย ลย.ถ๗๙๐๔) ระยะทาง ๔.๑๐๐กิโลเมตร
๕. ถนนสายบ้านวังยาว - บ้านโพนสว่าง (ทางหลวงท้องถิ่น สาย ลย.ถ๗๙๐๕) ระยะทาง ๔.๑๓๐ กิโลเมตร

๖. ถนนสายบ้านโพนสว่าง – บ้านกกสะต๋อ (ทางหลวงท้องถิ่น สาย ลย.๓๗๕๐๖) ระยะทาง ๑.๒๔๔ กิโลเมตร

๕.๑.๓ การคมนาคมเส้นทางสายรอง ใช้ในการสัญจรระหว่างตำบล จำนวน ๓ สาย

๑. ถนนสายบ้านหนองแหว - นากวย (หนองแหว) - บ้านปาม่วง ตำบลอิปุม ระยะทาง ๓.๕ กิโลเมตร ลักษณะพื้นผิวจราจร หินคลุก / ดินลูกรัง ยาว ๓.๕ กิโลเมตร

๒. ถนนสายบ้านวังเวิน - บ้านหินสอ ตำบลปลาบ่า ระยะทาง ๑๒ กิโลเมตร ลักษณะพื้นผิวจราจร หินคลุก / ลูกรัง / ดิน ยาว ๑๒ กิโลเมตร

๓. ถนนสายบ้านวังเวิน (หน่วยจัดการต้นน้ำป่าสัก) ตำบลวังยาว - ลานข้าว ตำบลโพนสูง ระยะทาง ๔ กิโลเมตร ลักษณะพื้นผิวจราจร หินคลุก / ลูกรัง / ดิน ยาว ๔ กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า

การดำเนินการกิจการไฟฟ้าให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลวังยาว อยู่ในความรับผิดชอบและดำเนินงานโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอคำชะอี ปัจจุบันทุกครัวเรือนในเขตตำบลวังยาว มีไฟฟ้าใช้ คิดเป็น ๙๙%

๕.๓ การประปา

ปัจจุบันแต่ละหมู่บ้านมีการบริหารจัดการระบบประปาตนเอง อาทิ ประปาภูเขา เป็นต้น

๕.๔ โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกครัวเรือนใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ไร้สาย

๕.๕ ระบบโลจิสติกส์ (logistics) หรือการขนส่ง

มีไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. หยุดวันอาทิตย์

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๙๐ ประกอบอาชีพได้แก่ ทำนา ปลูกข้าว ปลูกแก้วมังกร สวนยางพารา ปลูกกล้วย ส่วนที่เหลือจากการประกอบอาชีพส่วนตัว ก็จะรับจ้างทั่วไป

๖.๒ การประมง

ไม่ปรากฏการทำประมงเป็นอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นไปเพื่อใช้ประกอบอาหารในครัวเรือน

๖.๓ การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือน เป็นอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด สุกร

๖.๔ การบริการ

๖.๕ การท่องเที่ยว

พื้นที่ตำบลวังยาว ยังมีทรัพยากรธรรมชาติอยู่พอสมควร เนื่องจากพื้นที่ทั้งหมดอยู่เขตป่าสงวนแห่งชาติ และในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า มีสถานที่หลายแห่งเหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวต่อไปในอนาคตแต่ยังขาดการส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการจากทุกภาคส่วน

๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลวังยาว ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ร้านค้า (ขายของชำ)	จำนวน	๒๖	ร้าน
ร้านขายก๋วยเตี๋ยว/อาหารตามสั่ง	จำนวน	๗	ร้าน
ปั้มน้ำมัน (ปั้มหลอด/ปั้มหยอดเหรียญ)	จำนวน	๗	ร้าน

๖.๘ แรงงาน

ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ โดยเฉพาะแรงงานด้าน

การเกษตร

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๙๙ มีวัด/สำนักสงฆ์ จำนวน ๙ แห่ง

๑. สำนักสงฆ์ป่าภูเขียว บ้านหนองเหี้ยว	หมู่ที่ ๑
๒. สำนักสงฆ์บ้านนกย บ้านนกย	หมู่ที่ ๑
๓. วัดป่าผาชำแคน บ้านผึ่ง	หมู่ที่ ๒
๔. สำนักสงฆ์ป่า บ้านวังยาว	หมู่ที่ ๓
๕. วัดราษฎร์บำรุง บ้านวังยาว	หมู่ที่ ๓
๖. สำนักสงฆ์สันติธรรม บ้านปากแดง	หมู่ที่ ๔
๗. สำนักสงฆ์ป่าบ้านลาด บ้านปากแดง	หมู่ที่ ๔
๘. สำนักสงฆ์น้ำอ้อม บ้านกกสะต๋	หมู่ที่ ๕
๙. สำนักสงฆ์บรรพต บ้านวังเวิน	หมู่ที่ ๖
๑๐. สำนักสงฆ์ป่า บ้านวังเวิน	หมู่ที่ ๖
๑๑. สำนักสงฆ์ถ้ำสาธิตา บ้านโพนสว่าง	หมู่ที่ ๗

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑. ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	ประมาณเดือนมกราคม
๒. ประเพณีสู่ขวัญข้าว	ประมาณเดือนกุมภาพันธ์/มีนาคม
๓. ประเพณีวันสงกรานต์	ประมาณเดือนเมษายน
๔. ประเพณีเลี้ยงศาลเจ้าบ้าน	ประมาณเดือนมิถุนายน/กรกฎาคม
๕. ประเพณีบุญหลวงและการละเล่นผีตาโขน	ประมาณเดือนมิถุนายน/กรกฎาคม
๖. ประเพณีวันเข้าพรรษา	ประมาณเดือนกรกฎาคม
๗. ประเพณีวันออกพรรษา	ประมาณเดือนตุลาคม
๘. ประเพณีวันลอยกระทง	ประมาณเดือนตุลาคม/พฤศจิกายน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชาวบ้านในตำบลวังยาวมีการรวมตัวกันจักสานหวดหนึ่งข้าว กระติบข้าวจากไม้ไผ่ และมีกลุ่มแม่บ้านทำไม้กวาดดอกหญ้า

ภาษาถิ่น คือภาษาไทยเลย

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ โดยเฉพาะป่าไม้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ยังคงความเป็นป่าอยู่พอสมควร แต่ส่วนใหญ่ถูกทำลายเพื่อทำเป็นพื้นที่เพาะปลูกทางการเกษตร ได้แก่ ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และพืชไร่อื่น ๆ ตามฤดูกาล

๘.๑ แหล่งน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ มีลำน้ำ ลำห้วย ที่สำคัญที่เป็นต้นน้ำของแม่น้ำป่าสัก จำนวน ๔ สาย

๑. ห้วยน้ำแดง แหล่งกำเนิดต้นน้ำอยู่บริเวณหุบเขาบ้านวังเงิน หมู่ที่ ๖ (ด้านตะวันออก) ไหลเป็นลำห้วยตามหุบเขา ไปบรรจบกับลำน้ำสัก(แม่น้ำป่าสัก) ที่บ้านปากแดง หมู่ที่ ๔

๒. ห้วยสัคน้อย แหล่งกำเนิดต้นน้ำอยู่บริเวณหุบเขาบ้านฝ้าง หมู่ที่ ๒ ไหลเป็นลำห้วยตามหุบเขา ผ่านบ้านวังยาว หมู่ที่ ๓ บ้านโพนสว่าง หมู่ที่ ๗ ไปบรรจบกับลำน้ำสัก(แม่น้ำป่าสัก) ที่บ้านกกสะต๋อ หมู่ที่ ๕

๓. ห้วยสา แหล่งกำเนิดต้นน้ำอยู่บริเวณหุบเขาบ้านวังเงิน หมู่ที่ ๖ (ด้านตะวันตก) ไหลเป็นลำห้วยตาม หุบเขา ไปบรรจบกับลำน้ำสัคน้อยที่บ้านวังยาว หมู่ที่ ๓

๔. แม่น้ำป่าสัก แหล่งกำเนิดต้นน้ำอยู่บริเวณหุบเขา บ้านป่าม่วง ตำบลอิปุม ไหลผ่านบ้านหนองแห้ว - นากวย หมู่ที่ ๑ บ้านกกสะต๋อ หมู่ที่ ๕ บ้านปากแดง หมู่ที่ ๔ ตำบลวังยาว และไหลเข้าเขตบ้านสักง่า ตำบลศิลา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบูรณ์

๘.๒ ป่าไม้

๑. หน่วยพิทักษ์ป่าภูชน บ้านฝ้าง หมู่ที่ ๒

๒. หน่วยพิทักษ์ป่าภูหลวง บ้านปากแดง หมู่ที่ ๔

๓. หน่วยอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำลำห้วยสัก บ้านวังเงิน หมู่ที่ ๖

๔. โครงการพัฒนาป่าไม้ตามแนวพระราชดำริ ป่าภูหลวง บ้านวังยาว หมู่ที่ ๓

๙. อื่นๆ

เนื่องหมู่บ้าน/ชุมชน มีความเป็นลักษณะชุมชนชนบท หมู่บ้านแต่ละหมู่บ้านตั้งอยู่ห่างไกลกันจึงมีวิถีชีวิตในการพึ่งพาตนเอง มีความรักความสามัคคีกันในหมู่บ้าน ซึ่งจะเป็นจุดแข็งในการพัฒนาต่อไป

พื้นที่ตำบลวังยาวทั้งหมด อยู่ในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าและเขตป่าสงวนแห่งชาติ มีลักษณะภูมิประเทศที่หลากหลายสวยงาม และมีสถานที่หลายแห่งที่มีความเหมาะสมที่จะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวในอนาคต

พื้นที่ของตำบลวังยาวเป็นเขตพื้นที่ต้นน้ำของแม่น้ำสายสำคัญ คือ แม่น้ำป่าสัก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการปลูกฝัง สร้างจิตสำนึก ความเอาใจใส่ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ หรือแม้กระทั่งการส่งเสริมการปลูกป่า การอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นสายเลือดของการดำรงชีวิตของมวลมนุษย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ได้แบ่งส่วนการบริหารงานออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัด ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารการศึกษา งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานบริหารงานบุคคลของพนักงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานให้บริการด้านสาธารณสุข และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการจัดทำบัญชี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการงานออกแบบและเขียนแบบ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๙.๑ ศักยภาพด้านกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

- จำนวนบุคลากร จำนวน ๓๘ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว มีหัวหน้าฝ่ายประจำเพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ตลอดทั้งพนักงานจ้าง ดังนี้

โดยมี นายเกษม ประสมหงส์ หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ซึ่งมีสำนัก/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัด จำนวน ๒๔ คน

พนักงานส่วนตำบล	๓	คน
ครู	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	คน
บุคคลจ้างเหมาบริการ	๑๓	คน

๒. กองคลัง จำนวน ๗ คน

พนักงานส่วนตำบล	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	คน
บุคคลจ้างเหมาบริการ	๒	คน

๓. กองช่าง จำนวน ๗ คน

พนักงานส่วนตำบล	๑	คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	คน
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	คน
บุคคลจ้างเหมาบริการ	๔	คน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว มีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดทั้งการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานที่จะรองรับบุคลากรและตอบสนองต่อการให้บริการประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวและพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้ง การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว รวมไปถึงการพัฒนา ศักยภาพขององค์กรให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์เรียบร้อยสวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการพัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการบริหาร

การวิเคราะห์แนวทางในการบริหารบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์กรไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ แก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวเองพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว (ด้านการบริหารงานบุคคล)

จุดแข็ง (Strength) - ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร - มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ - บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงาน - มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ - บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความรู้ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	จุดอ่อน (Weakness) - บุคลากรมีความถนัดเฉพาะด้าน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ - การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วน ราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน - บุคลากรยังขาดทักษะในการระบบสารสนเทศ และ IT ในการปฏิบัติงาน - ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญ กำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกาย และความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunity) - กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ - สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหลักสูตรในการฝึกอบรมที่หลากหลาย	ข้อจำกัด (Threat) - ระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ที่มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวิธีการ และระเบียบใหม่ๆ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน - หลักสูตรที่เปิดอบรมบางหลักสูตรมีค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรมสูง

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหาร

๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

“องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวเป็นท้องถิ่นที่มีความตื่นตัวอย่างมีพลังตลอดเวลา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สังคมมีคุณธรรม เป็นบ้านเมืองมีความเป็นอยู่ที่ดี ผู้คนมีความสุข ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นเอกลักษณ์ และตัวตนของท้องถิ่น”

๒. ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

๒.๑ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านองค์กร (Organizational Objective) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้า

๒.๒ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญหายไปเมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ ขาดมากกว่าหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงาน ที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กร

๒.๓ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย ส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป

๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

มีความต้องการและความคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร สรรหาทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสมกับรายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการการคัดเลือกที่ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว มีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาองค์กร ให้เจริญก้าวหน้าส่งผลให้ประชาชนมี ความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง และยั่งยืนต่อไป

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้มากขึ้น
๒. บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

กลยุทธ์

๑. จัดประชุมบุคลากรทุกเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้ ทั่วไป
๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ หรือประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย และแจ้งเวียนตาม สำนัก/กอง
๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนามากขึ้น

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น
๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร ระยะเวลาดำเนินการ ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่าได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่าโครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการ ตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติการตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับซึ่งผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอกถึงความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการดำเนินงาน เสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้ามหากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงได้ทันทั่วทั้ง

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข ขยายขอบเขตหรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ ที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

