

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร
อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากรมีความจำเป็นต้องทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครสวรรค์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครสวรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้การกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร จากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการ เรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่อาจจะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลัง ของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน จะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

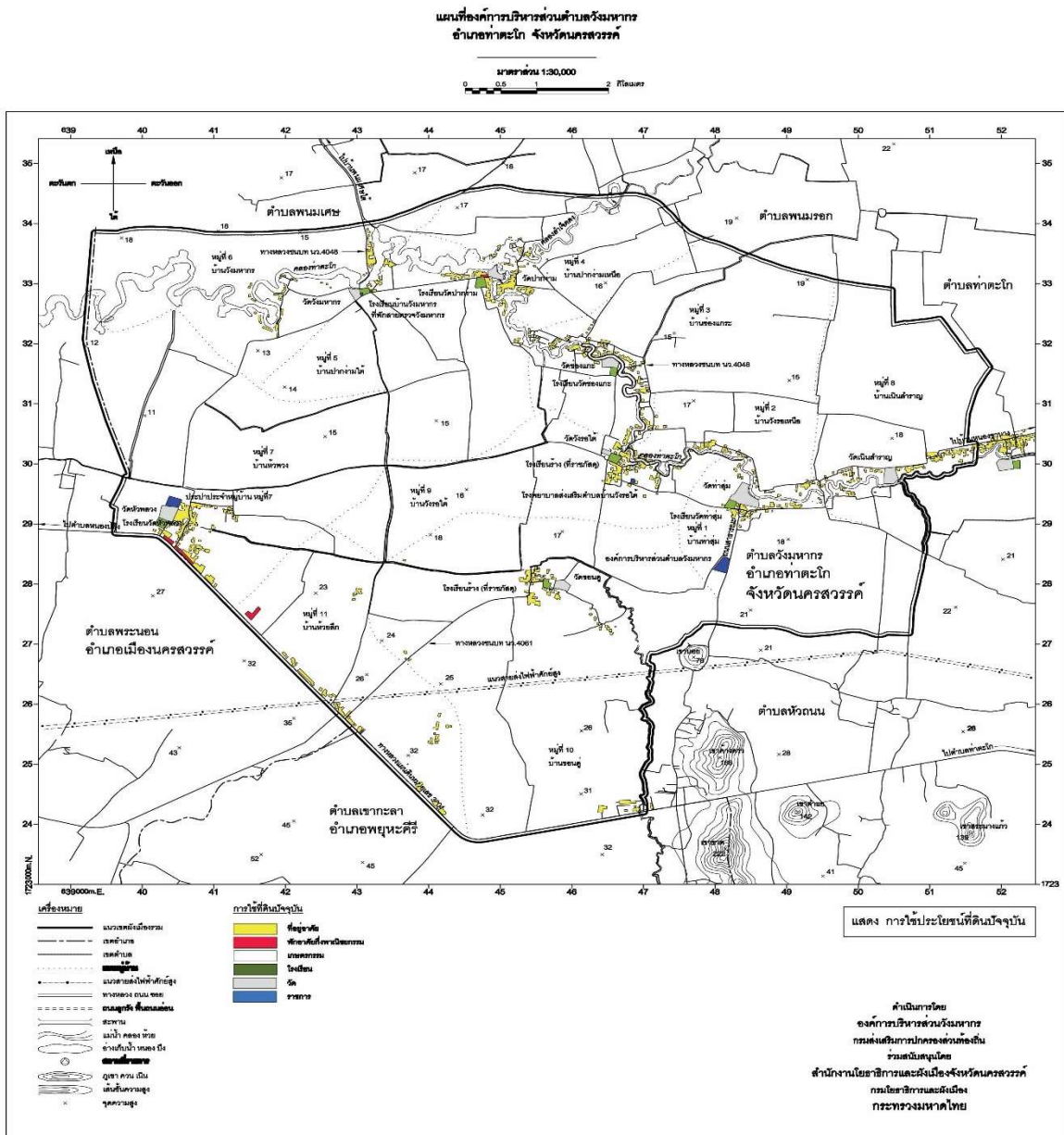
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร ตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๑๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลวังมหากร อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีพื้นที่ประมาณ ๗๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๘,๗๕๐ ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๔๖,๖๘๓ ไร่ ที่อยู่อาศัย จำนวน ๑,๔๗๓ ไร่ และพื้นที่สาธารณะประโยชน์ จำนวน ๕๙๔ ไร่ การปกครอง แบ่งเขตการปกครองเป็นจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านท่าส่อม หมู่ที่ ๒ บ้านวังรอนเหนือ หมู่ที่ ๓ บ้านช่องแกระ หมู่ที่ ๔ บ้านปากง่ามเหนือ หมู่ที่ ๕ บ้านปากง่ามใต้ หมู่ที่ ๖ บ้านวังมหากร หมู่ที่ ๗ บ้านหัวปลวง หมู่ที่ ๘ บ้านเนินสำราญ หมู่ที่ ๙ บ้านวังรอใต้ หมู่ที่ ๑๐ บ้านขอนดู่ และหมู่ที่ ๑๑ บ้านหัวลี้ก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบล และอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลพนมเศษ	อำเภอท่าตะโก	จังหวัดนครสวรรค์
ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลพระนอน	อำเภอเมือง	จังหวัดนครสวรรค์
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลห้วยถนน	อำเภอท่าตะโก	จังหวัดนครสวรรค์
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลพระนอน	อำเภอเมืองฯ	จังหวัดนครสวรรค์



สภาพปัญหาของพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากรได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาดินเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
๔. มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
๕. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

ความต้องการ

๑. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางให้ครบทุกเส้นทาง
๒. จัดสร้างระบบประปาให้ครบทุกหมู่บ้าน
๓. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร
๔. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเพิ่มขึ้น

๒.ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
๒. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ
๓. ขาดเงินทุนหมุนเวียนพร้อมอุปกรณ์
๔. ขาดการพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร
๕. ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

ความต้องการ

๑. ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
๒. ส่งเสริมด้านอาชีพอื่น ช่วงว่างจากฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขปัญหาด้านราคาผลผลิต
๔. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๓.ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ปัญหาด้านการป้องกันภัยและสาธารณภัย
๔. ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการ

๑. สนับสนุนให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารตามหมู่บ้าน
๒. ส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดหาอุปกรณ์และสถานที่
๓. จัดฝึกอบรมกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยด้านต่าง ๆ
๔. ให้ความรู้ในการเฝ้าระวังป้องกันการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ
๕. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๔.ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. สถานที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเก่าชำรุดและคับแคบ การให้บริการประชาชนไม่สะดวก
๒. ขาดอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
๓. ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่
๔. สถานที่ราชการอยู่ห่างไกลจากหมู่บ้าน
๕. การปฏิบัติงานของพนักงานมีไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชน

ความต้องการ

๑. ก่อสร้างหรือปรับปรุงสถานที่ราชการใหม่ เพื่อรองรับการบริการประชาชน
๒. จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย
๓. จัดบริการนอกสถานที่
๔. ส่งเสริมด้านการอบรมให้กับผู้บริหาร สมาชิกฯและพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน
๕. จัดหาพนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและตรงสายงาน

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการเผาตอซังข้าว และการเผาอ้อยซึ่งก่อให้เกิดมลพิษทางอากาศ
๒. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
๓. ปัญหาน้ำในลำคลองมีสารปนเปื้อนจากสารเคมี
๔. ปัญหาการสูญพันธุ์และลดลงของสัตว์น้ำ

ความต้องการ

๑. สร้างความรู้ความเข้าใจในการลดการเผาตอซังข้าว
๒. ส่งเสริมด้านเกษตรอินทรีย์
๓. ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความสนใจในการตรวจสุขภาพ
๒. ประชาชนมีพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตทำให้เสี่ยงต่อการเกิดโรค
๓. การระบาดของโรคติดต่อ ทั้งที่เกิดกับคนและสัตว์

ความต้องการ

๑. รณรงค์การดูแลสุขภาพให้ประชาชน
๒. ให้ความรู้กับประชาชนด้านสาธารณสุข
๓. รณรงค์ ส่งเสริมการควบคุมป้องกันโรคต่าง ๆ ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการป้องกัน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาสื่อการเรียนการสอนไม่ทันสมัย
๒. ปัญหาการขาดแคลนสนามกีฬา
๓. บุคลากรด้านการศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ

ความต้องการ

๑. สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
๒. เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการศึกษาให้เพียงพอ
๓. ส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยจัดหาอุปกรณ์กีฬา และสนามกีฬา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์ และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร ตามลำดับ ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลึกดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่างๆ รวม ๖ คณะ อันประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง เพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) จึงเป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบ

และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการท่องเที่ยวและธุรกิจบริการต่อเนื่องให้มีคุณภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างยั่งยืน และกระจายประโยชน์อย่างทั่วถึง รวมทั้งต่อยอดการผลิตสินค้าและบริการ ที่มีศักยภาพสูงด้วยภูมิปัญญาและนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ใช้โอกาสจากเขตเศรษฐกิจพิเศษ และการเชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค GMS BIMSTEC และ AEC เพื่อขยายฐานเศรษฐกิจของภาค
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกฐานะเป็นฐานการผลิตเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคูณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุอย่างมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน ยกระดับทักษะฝีมือแรงงานภาคบริการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์และฟื้นฟูป่าต้นน้ำให้คงความสมบูรณ์ จัดระบบบริหารจัดการน้ำอย่างเหมาะสมและเชื่อมโยงพื้นที่เกษตรให้ทั่วถึง ป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษหมอกควัน อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนครสวรรค์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจด้วยแนวทางการพัฒนาแบบเมืองนครสวรรค์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์และสร้างสังคมพอเพียง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการศึกษาระดับสูงและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและประเพณีชาวบ้าน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร

วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นพัฒนา ชาวประชามีส่วนร่วม ภาพรวมเศรษฐกิจดี”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 - โครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
 - มีระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน
 - มีระบบสาธารณสุขปกศ สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - จำนวนนักท่องเที่ยวและรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. ยุทธศาสตร์ พัฒนาการศึกษาระดับและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
 - ประชาชนได้รับสวัสดิการทางสังคมและเข้าถึงระบบการศึกษาและสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 - สังคมมีความเข้มแข็งตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ประชาชน เด็ก และเยาวชนมีการออกกำลังกายมากขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์ อนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน
 - ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานให้คงอยู่ต่อไป
๕. ยุทธศาสตร์ เสริมสร้างสังคมเข้มแข็ง
 - ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนห่างไกลยาเสพติด
๖. ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 - ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - มีการลดปริมาณขยะและกำจัดขยะชุมชนให้ถูกหลักวิชาการ
๗. ยุทธศาสตร์ การสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - อปท. มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส
 - ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ
 - ประชาชนมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ

<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมสำหรับการทำ การเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ปลูกข้าว ปลูกพืชไร่ และเลี้ยงสัตว์ มีพื้นที่ราบลุ่มติดบริเวณเขตบึงบอระเพ็ด มีแหล่งน้ำธรรมชาติ เป็นลำคลองท่าตะโก ซึ่งเป็นลำคลองสายหลักไหลเชื่อมต่อกับ คลองอื่นไปบรรจบที่บึงบอระเพ็ด จึงเป็นแหล่งน้ำต้นทุน สำหรับภาคเกษตร มีเส้นทางคมนาคมขนส่งเชื่อมโยงเป็นโครงข่ายสู่ สายหลักคือ ถนนลาดยางทางหลวงแผ่นดิน ๓๐๐๔ (อำเภอ เมืองนครสวรรค์- อำเภอท่าตะโก) มีประเพณี วัฒนธรรมในพื้นที่ที่โดดเด่น สามารถ พัฒนาให้มีศักยภาพได้ 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> แหล่งเก็บน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอไม่มี ระบบชลประทาน และขาดการบริหารจัดการน้ำที่ดี เส้นทางคมนาคมสายรองในการขนส่งสินค้าเกษตร บางเส้นทางไม่สามารถรองรับการขนส่งที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เกษตรกรยังคงพึ่งสารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลให้ต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงขึ้นกระทบต่อสุขภาพของเกษตรกร
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> รัฐบาลมีนโยบายการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน รัฐบาลมีแนวคิดภายใต้ยุทธศาสตร์โครงสร้าง พื้นฐานด้านการขนส่งของประเทศ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้มีโอกาสพัฒนา ทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่สนับสนุนงานด้าน การประชาสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>อุปสรรค (Treat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ ปัญหาสาธารณสุข เช่น อุทกภัยและปัญหาภัยแล้ง เป็นต้น ภัยจากศัตรูพืชก่อให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิต ทางภาคเกษตร ปัญหาภาวะโลกร้อน ความแปรปรวนของภูมิอากาศ ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง ในการพัฒนาพื้นที่

ด้านสังคม

<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้าน สวัสดิการสังคม มีสถาบันการศึกษาระดับปฐมวัยของ อบต. จำนวน ๒ ศูนย์ และระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ของ ภาครัฐ จำนวน ๕ แห่ง 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิ หน้าที่ของตนเอง ขาดจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเอง และเป็นพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาสังคมเพิ่มขึ้น
--	---

<p>๓. มีศูนย์บริการด้านสาธารณสุข รพสต. ๒ แห่ง และมีโครงข่ายระบบสาธารณสุขเชื่อมโยงกันทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด/อำเภอ/ตำบล/หมู่บ้าน ที่เข้มแข็ง</p> <p>๔. มีงานประเพณีท้องถิ่นที่สำคัญ เช่น ประเพณีไทดำ กระจาดสารทพวน ตักบาตรในวันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น</p> <p>๕. มีเครือข่ายภาครัฐ ท้องถิ่น เอกชน และภาคประชาสังคมในการดำเนินงานด้านสังคม</p>	<p>๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</p> <p>๔. ตำบลวังมหากร้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและอัตราการเพิ่มของวัยแรงงานลดลง ทำให้เกิดปัญหาการพึ่งพิงสูงขึ้นเนื่องจากผู้สูงอายุไม่มีรายได้และยากจน</p> <p>๕. การแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดของภาครัฐยังไม่มีความต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึง</p>
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑. เทคโนโลยีการสื่อสารทันสมัยแพร่หลายไปจนถึงระดับชุมชนและบุคคล</p> <p>๒. มีนโยบายด้านการศึกษาที่หลากหลายทำให้ประชาชน มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มมากขึ้น</p> <p>๓. นโยบายรัฐสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ดำเนินชีวิตของประชาชนตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๔. นโยบายรัฐสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมและบริการประชาชน</p>	<p>อุปสรรค (Treat)</p> <p>๑. กระแสโลกาภิวัตน์ และสื่อออนไลน์ ทำให้ค่านิยมเปลี่ยนไป ละเลยคุณธรรม จริยธรรมส่งผลทำให้สังคมไม่เข้มแข็ง</p> <p>๒. การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>นโยบายด้านการศึกษาขาดจุดเน้นที่ชัดเจนและ ขาดความต่อเนื่อง เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p>

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <p>๑. สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มติดบริเวณ บึงบอระเพ็ด</p> <p>๒. มีการทำงานโดยการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ปลูกป่า กำจัดผักตบชวาในลำคลอง เป็นต้น</p>	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <p>๑. นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความต่อเนื่อง และขาดการบูรณาการร่วมในการจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>๒. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกและไม่มีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ทิ้งขยะไม่เป็นที่ รวมถึงไม่คัดแยกขยะก่อนทิ้ง</p>
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <p>๑. นโยบายรัฐบาลกำหนดให้ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องสำคัญ</p> <p>๒. ภัยธรรมชาติและกระแสสังคม ส่งผลให้ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>อุปสรรค (Treat)</p> <p>๑. การเกิดภัยธรรมชาติซ้ำซาก เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง เป็นต้น มีผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. นโยบายของรัฐบางส่วน ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงลบต่อการกำจัดขยะมูลฝอย</p>

ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

<p>จุดแข็ง (Strength)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การบริหารจัดการของท้องถิ่นมีการบูรณาการร่วมกัน ๒. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 	<p>จุดอ่อน (Weakness)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงสร้างด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ๓. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ยังตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่ครบถ้วนและเพียงพอ
<p>โอกาส (Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายของรัฐ ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้และพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ๒. นโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 	<p>อุปสรรค (Treat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบ กฎหมายบางเรื่องขาดความชัดเจน ทำให้เกิดความแตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุ่งยากและล่าช้า ๒. ระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการ มีการแก้ไขล่าช้า ไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ๓. การแจ้งผลการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบล่าช้า

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ด้านเศรษฐกิจ

- ผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลกทำให้เกิดความผันผวนทางด้านราคาพืชผลทางการเกษตรและการแข่งขันกับกลุ่มสมาชิกในประเทศอาเซียน มีอัตราสูงขึ้นส่งผลให้มีการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวด้านการผลิตภาคอุตสาหกรรมและการเกษตรของประชาชนในตำบลวังมหากรยังมีสูงขึ้น

- กระแสวัตถุนิยมก่อให้เกิดความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยเข้าในทุกหมู่บ้าน ส่งผลให้ละเลยคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมเปลี่ยนสังคมพึ่งพาตนเอง เป็นสังคมที่ขอรับความช่วยเหลือ และโครงสร้างของประชากรก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความไม่พร้อมด้านการศึกษาและการสร้างหมู่บ้าน ชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง จะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

ด้านสิ่งแวดล้อม

- การพัฒนาเศรษฐกิจส่งผลให้เกษตรกรเน้นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว และใช้สารเคมีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับนโยบายรัฐบาลที่มีการปรับเปลี่ยน รวมถึงการบริหารจัดการน้ำของภาครัฐขาดการศึกษาผลกระทบ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีที่มีราคาสูงมาพัฒนาด้านพลังงานทดแทน ส่งผลกระทบต่อด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

- ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานขาดการบูรณาการในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ระเบียบ กฎหมายส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองปัญหา ความต้องการของประชาชนได้ทันที่

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข การ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) แผนพัฒนาจังหวัดนครสวรรค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครสวรรค์ และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลังและกองช่าง ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ก็เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ได้ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	จำนวนส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)
๑	อบต.วังมหากร	๓	๔๑,๔๙๑,๗๐๐	๑๘	๑	๔	๑๑
๒	อบต.หัวถนน	๓	๔๖,๓๘๗,๖๙๑	๑๖	๑	๙	๑๒
๓	อบต.ท่าตะโก	๓	๒๗,๒๖๑,๐๐๐	๑๖	-	๘	๖
๔	อบต.พนมรอก	๓	๔๒,๘๓๒,๑๐๐	๒๒	-	๔	๔

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและวางแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและวางแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p><u>๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการพัฒนาเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬาและนันทนาการ <p><u>๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน - งานข้อมูลการพัฒนาชุมชน - งานวิชาการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์และสวัสดิการ - งานส่งเสริมอาชีพ <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p><u>๑.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมการพัฒนาเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกีฬาและนันทนาการ <p><u>๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน - งานข้อมูลการพัฒนาชุมชน - งานวิชาการพัฒนาชุมชน - งานพัฒนาชุมชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานสงเคราะห์และสวัสดิการ - งานส่งเสริมอาชีพ <p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังเมือง - งานอนุญาตก่อสร้าง - งานควบคุมผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังเมือง - งานอนุญาตก่อสร้าง - งานควบคุมผังเมือง - งานวางผังพัฒนาเมือง 	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหากกร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด อบต. มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๕. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ลจ.ปจ.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๙. ครู	จำนวน	๓ ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๑๑. นักการ (ทั่วไป)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๑๓. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	จำนวน	๒ ตำแหน่ง

กองคลัง มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง

กองช่าง มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๔. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	จำนวน	๓ ตำแหน่ง
๕. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๖. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑ ตำแหน่ง
๗. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	จำนวน	๑ ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานและบรรเทาป้องกันสาธารณสุขปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ								
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
๑๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศพด.								
๑๕. ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖. ผู้ดูแลเด็ก(ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง								
๑๗. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๓. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๒๕. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา(ภารกิจการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานประปา)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๒
๒๙. คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔				

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	ที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๗,๓๒๐	๔๗๐,๖๔๐	๔๘๓,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัด อบต. (๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	(๒๒,๐๔๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ศพด.บ้านท่าสุ่ม	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	ครู ศพด.บ้านหัวพลวง		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง		๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๑๔๐)
๑๔	คนงานทั่วไป		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	นักรการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา กองคลัง (๐๒)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๗,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๕๕,๗๒๐	๒๖๓,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๖๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๑,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐	๑๘๒,๒๘๐	(๑๓,๔๙๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๒๓	คนงานทั่วไป กองช่าง (๐๓)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๕	นายช่างโยธา พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๕๕,๗๒๐	๒๖๓,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๖๐)
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๔๘๐	๑๔๔,๑๒๐	๑๕๐,๐๐๐	(๑๑,๐๙๐)
๒๗	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)		๓	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐) ว่างเต็ม
๒๘	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	รวม		๓๔	๒๙	๖,๑๖๐,๐๒๐	๒๑๖,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	๔๐๓,๖๒๐	๑๙๖,๒๖๐	๑๙๗,๔๖๐	๖,๘๓๙,๖๔๐	๖,๙๗๕,๙๐๐	๗,๑๗๓,๓๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๐๒๕,๙๔๖	๑,๐๔๖,๓๘๕	๑,๐๗๖,๐๐๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๘๖๕,๕๘๖	๘,๐๒๒,๒๘๕	๘,๒๔๙,๓๖๔	
																๑๘.๐๕	๑๗.๕๔	๑๗.๑๗	

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

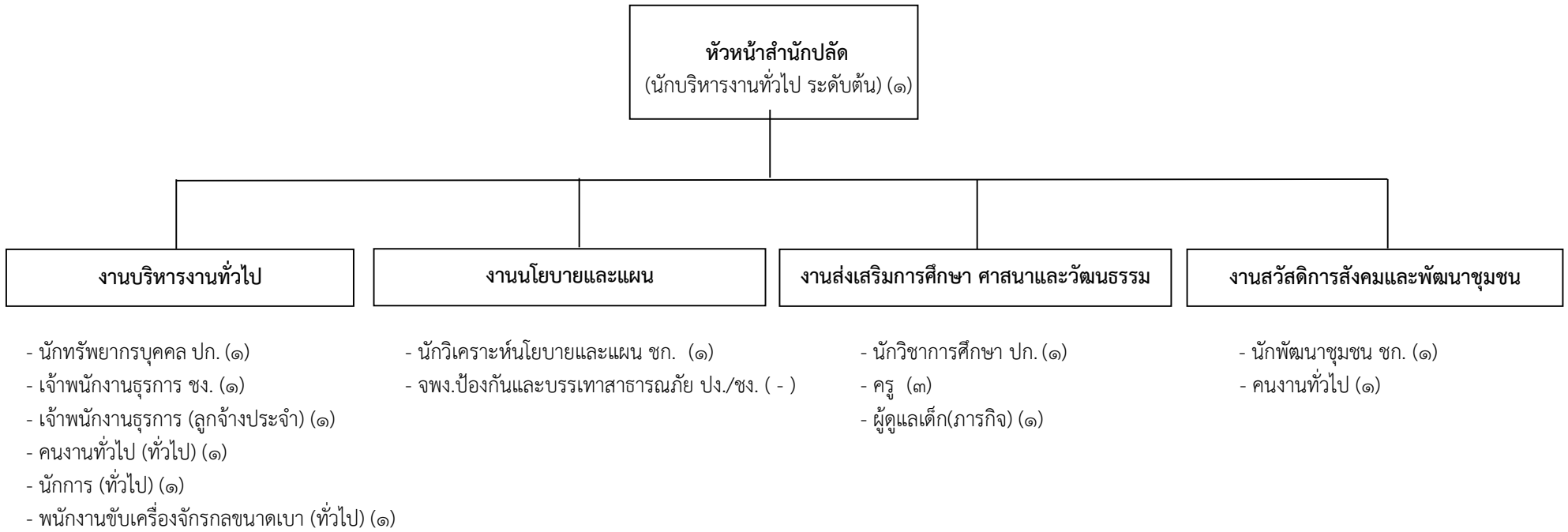
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้ มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถาน ธารานุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๑,๔๙๑,๗๐๐บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๓,๕๖๖,๒๘๕ บาท = $(๔๑,๔๙๑,๗๐๐ \times ๕\%) + ๔๑,๔๙๑,๗๐๐ = ๔๓,๕๖๖,๒๘๕$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๕,๗๔๔,๕๙๙ บาท = $(๔๓,๕๖๖,๒๘๕ \times ๕\%) + ๔๓,๕๖๖,๒๘๕ = ๔๕,๗๔๔,๕๙๙$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๘,๐๓๑,๘๒๘ บาท = $(๔๕,๗๔๔,๕๙๙ \times ๕\%) + ๔๕,๗๔๔,๕๙๙ = ๔๘,๐๓๑,๘๒๘$

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร

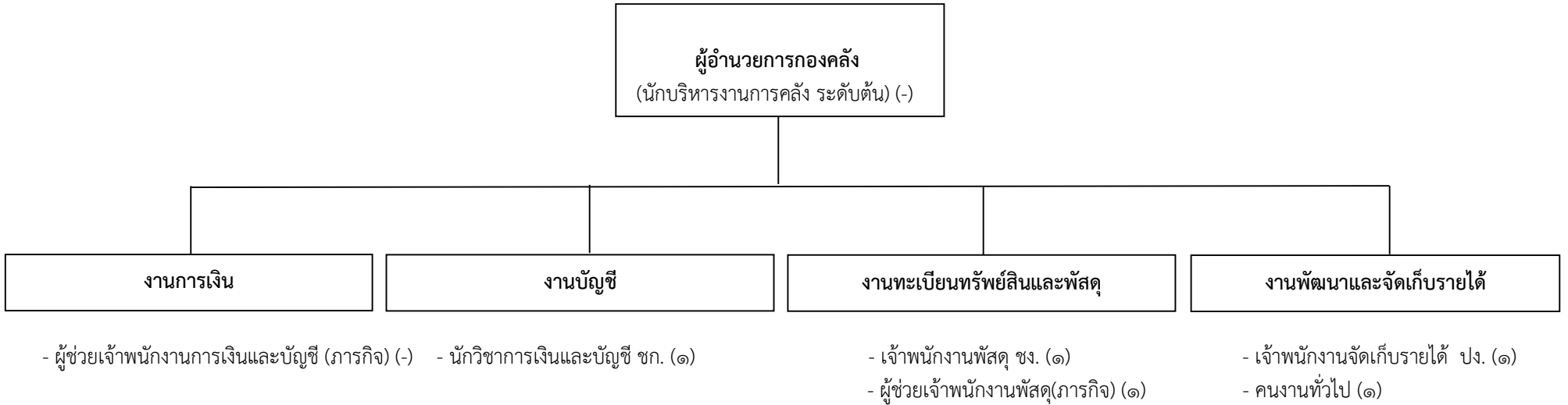


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



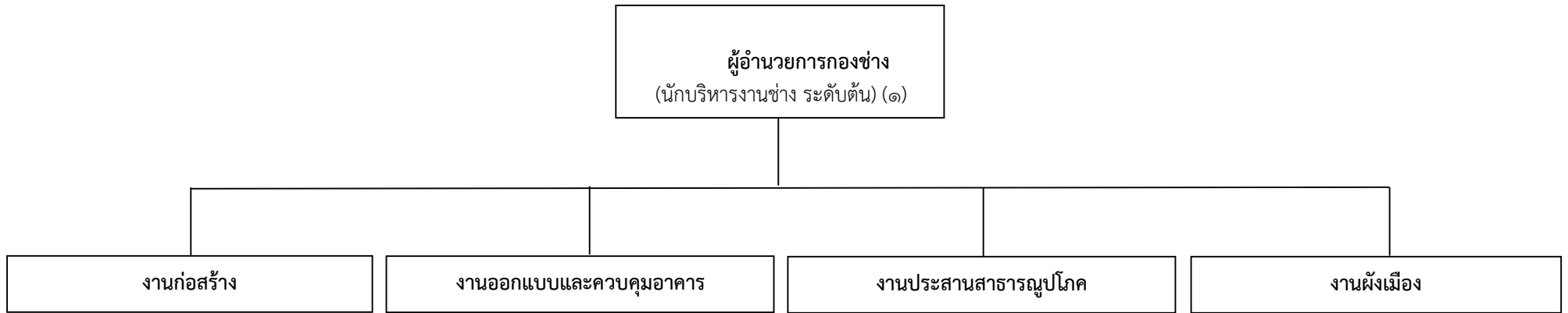
ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม
						ภารกิจ	ทั่วไป		
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.		ประจำ				สำนักงานปลัด
จำนวน	๑	๔	๒	๓	๑	๑	๔	๑	๑๖

โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวมกองคลัง
						ภารกิจ	ทั่วไป		
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	-	-	๒	๑	๒	๗
จำนวน	๑	๑	๒	-	-	๒	๑	๒	๗

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ชง. (๑)

- คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา) (๑/ว่าง ๒)
 - คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า) (๑)
 - คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) (๑)
 - คนงานทั่วไป (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

ประเภท	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ว่าง	รวม กองช่าง
						ภารกิจ	ทั่วไป		
ระดับ	ต้น	ปก./ชก.	ปจ./ชง.						
จำนวน	๑	-	๑	-	-	๑	๖	๒	๙

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑.๑ สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรัตน์ พูลถม	ป.โท	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖.๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐X๑๒)	-	๔๔๔,๐๐๐
๒	นางทิพวรรณ ทับทิมศรี	ป.โท	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖.๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	นางน้ำเพชร ล้อมประเสริฐ	ป.โท	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๔	นางจรรยารัตน์ เทพชนะ	ป.โท	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๕	นายณัฐพงศ์ โตประเสริฐ	ป.โท	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖	นายสุพจน์ อุ่นตาล	ป.ตรี	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๗	นายชัยรัช มูลคำ	ป.ตรี	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๘	นางสาวรัชก ทองเพชรนิล	ปวส.	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐X๑๒)	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๙	-	-	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๐	นายสามารถ นมะหุด	ปวช.	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐X๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๑๑	นางสาวนิตา สร้อยจิตต์	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๐๔๔	ครู	-	๖๐-๒-๐๐๔๔	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒	นางจารุวรรณ รมพยอม	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๑๖๗	ครู	-	๖๐-๒-๐๑๖๗	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๓	นางโหวาท ปัญญาทิพย์	ป.ตรี	๖๐-๒-๐๓๐๕	ครู	-	๖๐-๒-๐๓๐๕	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๔	นางกมลวรรณ แจ้งสว่าง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
			กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นางสาวชญาดา มณีรัตน์	-	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวกาญจนา รูปขำ	-	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายไพรริน อิมยวง	-	-	นักการ	ทั่วไป	-	นักการ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิเชียร ศรีสด	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๒	นางอร่ามศรี นิลบรรหาร	ป.ตรี	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๓	นางยุพา นมะหุด	ปวส.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๔	นางมาลัย สุขหิรัญ	ปวส.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๕	นางสาวพัชรนันท์ ชุ่มทวี	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑๖๑,๘๘๐ (๑๓,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๘๘๐
๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาววราภร พิมหนู	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรชัย อยู่กรุง	ป.ตรี	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นายเด่นชัย ชลอเชิดตระกูล	ป.ตรี	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐X๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๓	นายธีระพงษ์ ใจเอื้อ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑๓๓,๐๘๐ (๑๑,๐๙๐X๑๒)	-	-	๑๓๓,๐๘๐
๔	นายไพฑูลย์ พูลทอง	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖	-	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานประปา)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๗	นายยุทธนา ทุมสะเกษ	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นางสาวจรรยาพรณ จันทร	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙	นายเด่นชัย แก้วทอง	-	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	ทั่วไป	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลวังมหาราช จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชา ในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย การทำงานต้องมีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน มีความยืดหยุ่น แลความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเน่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังมหารุท ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหารุท เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังมหารุท ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลวังมหาร