

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ นอกจากนั้นพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจาก กระทรวง ทบวง กรมและหน่วยงานอื่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริการสาธารณะในพื้นที่ และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๖ กำหนดให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน และกำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในระดับจังหวัด ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัด

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามลักษณะงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมีศักยภาพ และเพื่อให้การบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาเห็นสมควรให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๒ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ด้วยเห็นสมควรปรับอัตรากำลังตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ และการกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล



๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ หนังสืออำเภอเมืองราชบุรี ที่ รบ ๐๐๒๓.๖/๖๕๑ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จึงได้ทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้อง มีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผน งบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวน ตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และ กำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไป พร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีโครงสร้างการบริหาร และระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกลางนา

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีการจัดสรรงบประมาณ มีการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้สามารถบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) จังหวัดราชบุรี ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้อง เหมาะสม



๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรได้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังบุคลากรที่ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและ การถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำลังจะโยกกิจกรรมสาธารณะให้แก่ ท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์การ ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการ วิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามี ส่วน ต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังใน อนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)



- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้



- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การ



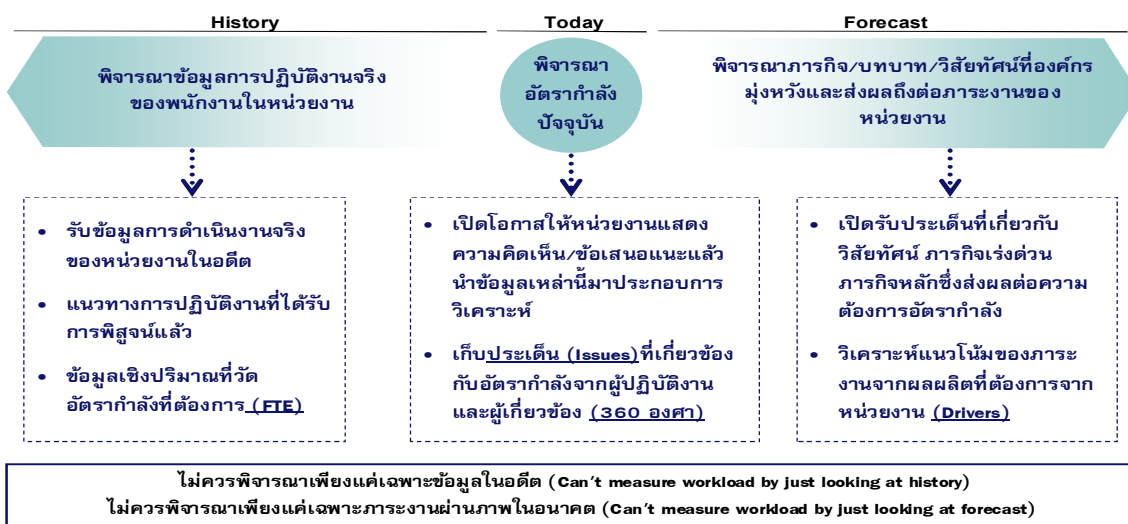
ก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิ ปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการ สาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

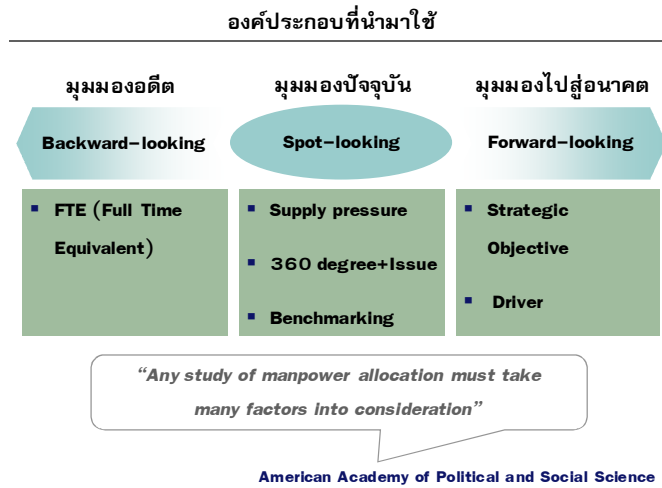
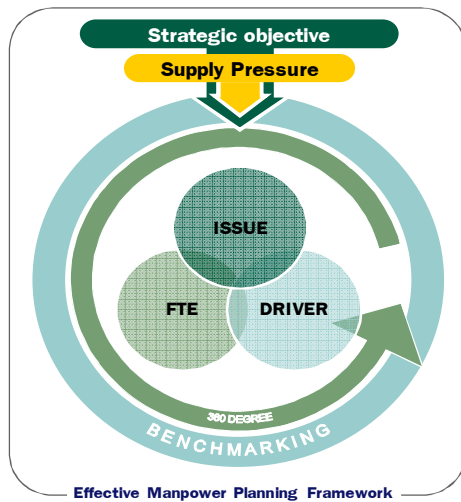
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการ วิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ



พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตาม ใด ๆ ก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคำนวณปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของส่วนราชการ และการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิดดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี		๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน		๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)		

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้



จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการการบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา รองนายกองคการการบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยมีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลหนองกลางนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลหนองกลางนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้อง



ใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ตีในภาคการส่วนท้องถิ่นงาน บางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็น ข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อ หน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่ พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ ผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตองค์การ บริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละ องค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๒.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่



เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์การวิเคราะห์ต้นทุน ค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าข้อกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๓.๒.๙ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมี ความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองกลางนาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ



๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไป ได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การ บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เช่น กฎระเบียบ การ แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ซึ่งมีการจัดรูปองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นมิติใหม่ที่รัฐบาลได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้กับท้องถิ่น เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง และยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จำเป็นต้องมีการวางแผนอัตรากำลัง มีการจัดระบบงาน ตลอดจนกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพทั่วไปของพื้นที่ตำบลหนองกลางนา สามารถให้บริการแก่ประชาชนตรงตามสภาพปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนสูงสุด โดยมีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปที่ใช้มาวิเคราะห์กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ห่างจากอำเภอเมืองราชบุรี ประมาณ ๗ กิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางโตนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
ทิศใต้	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมดิน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแม่น้ำแม่กลอง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาแร้ง และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะพลับพลา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖,๖๔๔ ไร่

ภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ดินแม่น้ำแม่กลองและยังมีลำคลองสายเล็ก ๆ จำนวนมาก ได้แก่ คลองบางสองร้อย คลองห้วยจระเข้ คลองบางกระ และยังมีคลองชลประทานขุดผ่านพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการเกษตร ทำให้มีน้ำตลอดปี พื้นที่จึงเหมาะกับการเพาะปลูกหรือประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมและปศุสัตว์

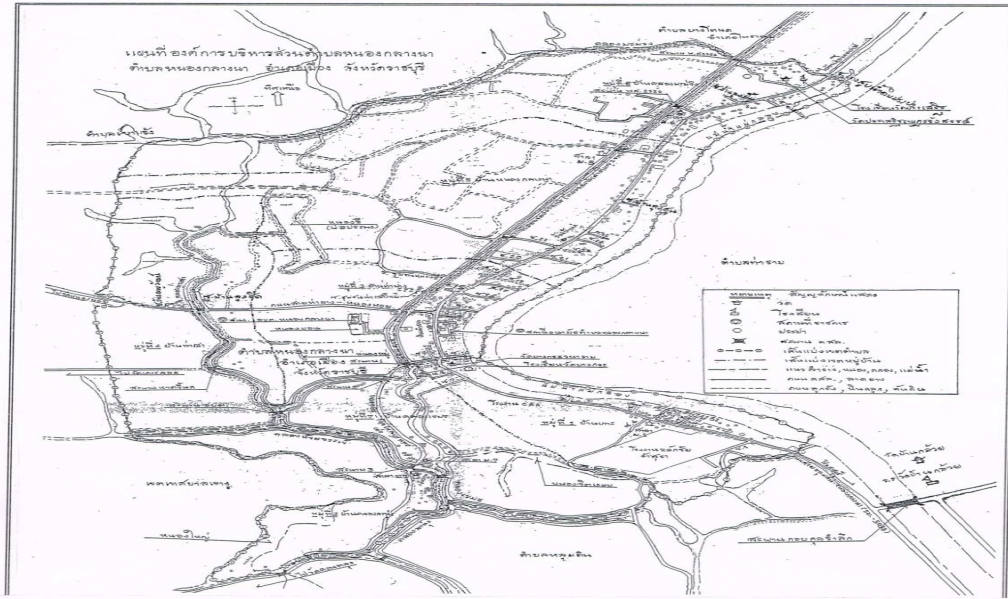


◆ ภูมิอากาศ

ตำบลหนองกลางนา ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งอยู่ในเขตที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งสามารถแบ่งออกตามฤดูกาลได้ ๓ ฤดู ดังนี้

๑. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ถึง ต้นเดือนพฤษภาคม
๒. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคม ถึง ต้นเดือนพฤศจิกายน
๓. ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤศจิกายน ถึง ต้นเดือนกุมภาพันธ์

แผนที่แสดงอาณาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี



◆ ลักษณะของดิน

ตำบลหนองกลางนา มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ด้านหนึ่งติดขนานกับแม่น้ำแม่กลอง มีระบบชลประทานคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๒ ฝั่งขวา ผ่านตำบลหนองกลางนา หมู่ ๕ , ๖ และ หมู่ ๓ สภาพดินเป็นดินร่วนและดินร่วนปนดินเหนียว เหมาะแก่การปลูกข้าวและพืชผัก

◆ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- แม่น้ำ ๑ สาย (แม่น้ำแม่กลอง)
- คลอง ๓ สาย
- คลองส่งน้ำชลประทาน ๒ แห่ง (คลองส่งน้ำชลประทาน คลอง ๒ ขวา (ฝั่งขวา) เชื่อมตำบลบางโตนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี และคลองส่งน้ำชลประทานบางสองร้อย (ฝั่งขวา) เชื่อมตำบลหุ่ยมดิน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี)

◆ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีพื้นที่เขตการปกครองจำนวน ๗ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๑๗๓ ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๗๕๒ คน แยกเป็นชาย ๑,๘๔๔ คน หญิง ๑,๙๐๘ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๓๔.๕ คน : ตารางกิโลเมตร



◆ สภาพทางสังคม

(๑) การศึกษา มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหนองกลางนา

- ★ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีเด็กเล็ก จำนวน ๒๙ คน
- ★ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่
 - ★ โรงเรียนวัดบางกระ หมู่ ๑
 - ระดับอนุบาลปีที่ ๑-๒ ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ จำนวน ๑๔๐ คน
 - ระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๖๖ คน
 - ★ โรงเรียนวัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์ หมู่ ๖
 - ระดับอนุบาลปีที่ ๑-๒ ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ จำนวน ๕๐ คน
 - ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ๑ แห่ง
 - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
 - อินเทอร์เน็ตตำบล อบต.หนองกลางนา หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร อบต.หนองกลางนา หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง

(๒) สาธารณสุข มีสถานบริการสุขภาพ จำนวน ๑ แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองกลางนา (หมู่ที่ ๓)

๒. กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา (หมู่ที่ ๓)

คณะกรรมการดำเนินการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน ๑๖ คน

◆ การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ ดังนี้

◆ เส้นทางสายหลัก

- ถนนสายหลุมดิน-หนองกลางนา ความยาว ๕,๓๙๗ เมตร
- ถนนสายท่าฝาง-หนองหอย ความยาว ๑,๒๕๐ เมตร
- ถนนสายท่าฝาง-คอนตลุง ความยาว ๒,๒๔๙ เมตร

◆ เส้นทางสายเลียบบคลองชลประทาน

- ถนนเลียบบคลองบางสองร้อย (ฝั่งขวา) ถนนลาดยาง,คสล.,ลูกรัง,ดิน ความยาว ๕,๓๕๗ เมตร
- ถนนเลียบบคลองบางสองร้อย (ฝั่งซ้าย) ถนนลาดยาง,คสล. ความยาว ๔,๘๑๖ เมตร
- ถนนเลียบบคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๒ ขวา (ฝั่งขวา) ถนนลาดยาง,ลูกรัง ความยาว ๔,๐๕๐ เมตร
- ถนนเลียบบคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๒ ขวา (ฝั่งซ้าย)
 - ถนนลาดยาง,ลูกรัง,หินคลุก ความยาว ๔,๐๕๐ เมตร

◆ การไฟฟ้า

การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่างๆ ของตำบลหนองกลางนา มีการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างครบทุกจุด และมีการติดตั้งโคมไฟส่องสว่างตามแนวถนน แนวคลอง จุดตัดทางแยกทางร่วมและสถานที่สำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้สัญจรไปมาในเวลาากลางคืน และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน รวมถึงลดปัญหาอาชญากรรมด้วย โดยการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา



◆ ระบบเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

ประชาชนในตำบลหนองกลางนา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา การทำไร่ การทำสวนผลไม้ ส่วนใหญ่ทำสวนมะขามเทศ และสวนผัก

๒) การปศุสัตว์

ประชาชนประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงสุกร เลี้ยงปลา เลี้ยงโค เลี้ยงไก่

๓) อุตสาหกรรม

ในเขตตำบลหนองกลางนา มีหน่วยธุรกิจ ดังนี้

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ จำนวน ๔ แห่ง(ปั้มหลอด)
- โรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่จำนวน ๒ แห่ง(อุตสาหกรรมสุรา , อุตสาหกรรมกะทิ)
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน ๕ แห่ง
- อุตสาหกรรมครัวเรือน จำนวน ๓ แห่ง
- ซ่อมรถจักรยานยนต์ จำนวน ๔ แห่ง
- ขายน้ำดื่ม จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านเสริมสวย จำนวน ๕ แห่ง
- ขายวัสดุก่อสร้าง จำนวน ๑ แห่ง
- รับซื้อของเก่า จำนวน ๓ แห่ง

◆ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๑) ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ถือครอง(ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะ	๗๑๐
หมู่ที่ ๒ บ้านคลองละหู่	๗๓๕
หมู่ที่ ๓ บ้านท่าฝาง	๙๕๐
หมู่ที่ ๔ บ้านท่าเสา	๑,๐๑๐
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองกลางนา	๑,๓๔๐
หมู่ที่ ๖ บ้านคลองมะม่วง	๑,๓๖๒
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองเขมร	๕๓๗
รวมทั้งตำบล	๖,๖๔๔

๒) ข้อมูลด้านการเกษตร

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)				
	ทำนา	ทำไร่	พืชผัก	ไม้ผล	ปศุสัตว์
หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะ	-	-	๑๐	-	-
หมู่ที่ ๒ บ้านคลองละหู่	๑๐๘	-	๔	๑๘	๖๔
หมู่ที่ ๓ บ้านท่าฝาง	๑๓๖	๑๕	-	๗๙	๔๒
หมู่ที่ ๔ บ้านท่าเสา	๒๔๘	-	-	๑๖๘	๒๐๐
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองกลางนา	๒๙๔	๕๗๑	๔	๓๔๒	๙๖
หมู่ที่ ๖ บ้านคลองมะม่วง	๒๘๕	๘๑	๕	๑๕๘	๒๒๙
หมู่ที่ ๗ บ้านคลองเขมร	๒๒	-	-	๒๔	๑๓๒
รวมทั้งตำบล	๑,๐๙๓	๖๖๗	๒๓	๗๘๙	๗๖๓



ก) ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

- แม่น้ำ ๑ สาย (แม่น้ำแม่กลอง)
- คลอง ๓ สาย
- คลองส่งน้ำชลประทาน ๒ แห่ง (คลองส่งน้ำชลประทาน คลอง ๒ ขวา (ฝั่งขวา)
- ท่อน้ำ

ข) ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- ประปาวัดบางกระ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
- ประปาวัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์ หมู่ ๖ จำนวน ๑ แห่ง

◆ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑) การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตตำบลหนองกลางนาส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติ โดยมีศาสนสถานสำหรับให้ประชาชนประกอบพิธีทางศาสนา จำนวน ๒ แห่ง คือ

- วัดบางกระ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
- วัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์ หมู่ ๖ จำนวน ๑ แห่ง
- ศาลเจ้าปู่เจ้าก่งมา จำนวน ๑ แห่ง

๒) ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีที่สำคัญ คือ ประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา งานทอดกฐิน

งานประจำปีของประชาชนตำบลหนองกลางนา คือ งานประจำปีศาลเจ้าปู่เจ้าก่งมา หมู่ที่ ๓ ตำบลหนองกลางนา

๔.๒ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา รวบรวมวิเคราะห์ ข้อมูลจากสภาพทั่วไป และวิถีการดำรง ชีวิตของประชาชน พบสภาพปัญหาที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา แก้ไขและสนองตอบความต้องการ ให้แก่ประชาชนด้านต่าง ๆ

จากสภาพทั่วไป และสภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา พบว่าประชาชนตำบลหนองกลางนา มีความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างมีแบบแผน และมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น อย่างมี กระบวนการ และเป็นไปตามขั้นตอน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาดตรงตามความต้องการและสามารถบรรลุเป้าหมายและเกิดความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ซึ่งพอที่จะสรุปความต้องการพอสังเขป ดังนี้



ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีพื้นที่ทั้งสิ้น ๑๖ ตารางกิโลเมตร ซึ่งมีพื้นที่กว้างขวางพอสมควร และหมู่บ้านชุมชนต่างๆ จำนวนมากที่ยังเป็นสังคมชนบท มีถนน ตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมซึ่งประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมาก็ได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำ จำนวนหลายโครงการ แต่เนื่องจากพื้นที่กว้างขวางจึงเป็นผลให้ปัญหาถนนและท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆไม่เพียงพอ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร - ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน - ดำเนินการวางท่อประปาส่วนภูมิภาค ขยายเขตประปาหมู่บ้าน - ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืชในลำคลองเพื่อให้ลำคลองสามารถใช้ได้ตลอดปี - การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน - การสร้างและซ่อมแซมสะพาน - การขุดสระน้ำ และการขุดลอกคู คลอง สระน้ำ - การปรับปรุงทัศนียภาพ - ก่อสร้างศาลาที่พักผู้โดยสาร - บำรุงรักษา ซ่อมแซม และปรับปรุงงานด้านก่อสร้างให้มีมาตรฐาน - ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะตามซอยต่างๆ และไฟรายทาง - ก่อสร้างสวนสุขภาพและสนามเด็กเล่น
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลมีประชากรประมาณสามพันคน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยมีแม่น้ำแม่กลองเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง นอกจากนี้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมประมาณ ๕ แห่ง ซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือ ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจนเนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำแรงงานบางส่วนจะเข้ามารับจ้างทำงานในเขตเมือง ตามร้านอาหาร ร้านค้าต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาการเกษตร - ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของเกษตรกร ผลผลิตมีราคาไม่แน่นอน - เกษตรกรยังขาดการรวมกลุ่มในการผลิตสินค้า การเกษตร - กองทุนหมู่บ้านมีเงินทุนหมุนเวียนน้อยลง ราษฎรมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้นจากการกู้ยืมเงินกองทุน และนำเงินมาใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพตามความถนัดและสนใจ - ส่งเสริมการประกอบอาชีพแปรรูปจากการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ - ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมต่างๆ - สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรีและกลุ่มอาชีพ



ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p>ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีสถานศึกษา ทั้งระดับปฐมวัย ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด ทำให้การเข้าไปดูแลให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้นโยบายถ่ายโอนการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นก็ยังไม่ชัดเจน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควรนอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษาทั้งทางโรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบลเองก็มีไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ไม่เพียงพอ</p> <p>การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการก็ไม่อาจดำเนินการได้มากนักเนื่องจากประชากรอยู่รวมกันเป็นจุด ๆ ทำให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬาน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา และการศึกษานอกระบบ - สนับสนุนทุนการศึกษา - สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬา - ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีระดับการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ - ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ - ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬาและออกกำลังกายให้แก่ประชาชน
๔. ด้านสิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติ	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีแม่น้ำแม่กลองซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค การเกษตร เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ปัจจุบันเนื่องจากการตัดไม้ทำลายป่าบริเวณต้นน้ำทำให้ในฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมบ้างเป็นบางปี ส่วนในฤดูแล้งแม่น้ำแม่กลองเกิดปัญหาขาดน้ำ และน้ำเน่าเสียเนื่องจากไหลผ่านตัวเมืองราชบุรีซึ่งปล่อยน้ำเสียจากชุมชนลงในแม่น้ำโดยไม่มีระบบบำบัดน้ำเสียนอกจากนี้การทำอุตสาหกรรมดูดทรายในแม่น้ำก็เป็นตัวการที่ทำให้ตลิ่งแม่น้ำเกิดการพังทลายทุกปีสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนที่อยู่ริมแม่น้ำ เป็นอย่างมาก</p> <p>ปัญหาขยะก็เป็นปัญหาสำคัญอีกอย่างเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีพื้นที่กว้าง ๑๖ ตารางกิโลเมตร มีครัวเรือนประมาณสองหมื่นครัวเรือนซึ่งก่อให้เกิดขยะจำนวนมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเก็บขนขยะนำไปกำจัดได้เพียงไม่เพียงพอต่อวัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีรถขยะและพนักงานเก็บขยะไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาขยะตกค้างส่งกลิ่นรบกวนประชาชน</p> <p>- สิ่งแวดล้อมเป็นพิษจาก เช่น ฝุ่นละอองจากโรงสีข้าว การเผาไร่นาหลังการเก็บเกี่ยวการปล่อยน้ำเสีย และทิ้งสิ่งปฏิกูลลงคลอง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้ - ประชาสัมพันธ์การทิ้งและทำลายขยะให้ถูกวิธี - ดำเนินการด้านการจัดการขยะมูลฝอย - ส่งเสริมและรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ - รณรงค์ให้ใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

