



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา
อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี (ก.อบต.ราชบุรี) ได้มีมติเห็นชอบการอนุมัติใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ ข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร พัฒนาศักยภาพให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

(นายสุวิทย์ จินดาเจีย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลังและโครงสร้างในแต่ละประเภท เพื่อใช้ประกอบการคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวนเท่าใด เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลหนองกลางนา	๒๐
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา	๒๓
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๐
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๖
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๑๑
แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๘
ผนวก ก	
➤ ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง ๓ ปี กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	
➤ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	
ผนวก ข	
➤ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
➤ รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
➤ ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖	
➤ ร่างประกาศการกำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายในส่วนราชการ	
ผนวก ค	
➤ ประกาศ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายประจำ พ.ศ.๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา	
➤ ประกาศ เรื่อง กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของข้าราชการฝ่ายประจำ พ.ศ.๒๕๖๐	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสืออำเภอเมืองราชบุรี ที่ รบ ๐๐๒๓.๗/ว ๓๕๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกลางนา

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังบุคลากรที่ ตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หรือมติ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้อง กำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน

ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดราชบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณ.นแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

๔.๑.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งและพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ตั้งอยู่ในพื้นที่เขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ห่างจากอำเภอเมืองราชบุรี ประมาณ ๗ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖,๖๔๔ ไร่ และมีอาณาเขตติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อบต.บางโตนด อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ทต.หลุมดิน อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ แม่น้ำแม่กลอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อบต.เขาแร้ง และอบต.เกาะปลับปลา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

๔.๑.๒ ข้อมูลพื้นที่แต่ละหมู่บ้าน

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ถือครอง (ไร่)
หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะ	๗๑๐
หมู่ที่ ๒ บ้านคลองละหุ่ง	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

๔.๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลหนองกลางนา มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ด้านหนึ่งติดขนานกับแม่น้ำแม่กลอง มีระบบชลประทานคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๒ ฟุ้งขวา ผ่านตำบลหนองกลางนา หมู่ ๕, ๖ และ หมู่ ๓ และยังมีลำคลองสายเล็ก ๆ จำนวนมาก ได้แก่ คลองบางสองร้อย คลองห้วยจรเข้มะเข้ คลองบางกระ และ มีคลองชลประทาน ขุดผ่านพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการเกษตร ทำให้มีน้ำตลอดปี พื้นที่จึงเหมาะกับการเพาะปลูกหรือประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมและปศุสัตว์

๔.๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

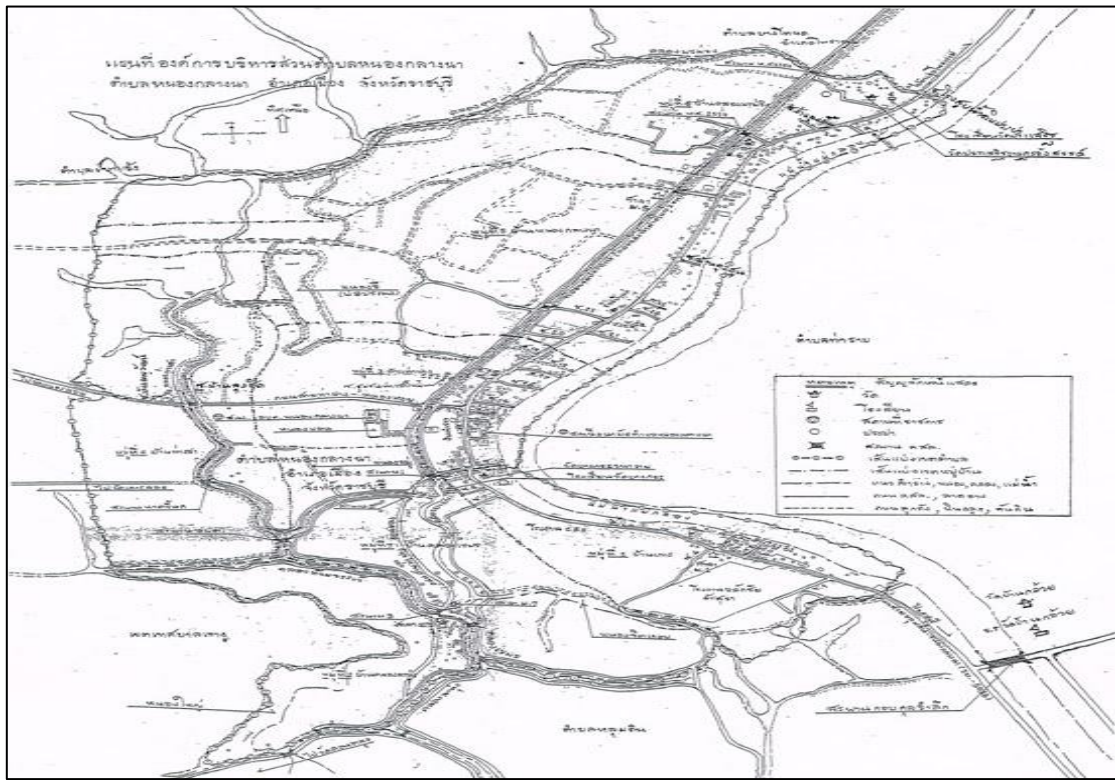
ตำบลหนองกลางนา ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งอยู่ในเขตที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งสามารถแบ่งออกตามฤดูกาลได้ ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนกุมภาพันธ์ ถึง ต้นเดือนพฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคม ถึง ต้นเดือนพฤศจิกายน

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤศจิกายน ถึง ต้นเดือนกุมภาพันธ์

แผนที่แสดงอาณาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี



๔.๑.๕ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีพื้นที่เขตการปกครองจำนวน ๗ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๓๑๓ ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๗๑๙ คน แยกเป็นชาย ๑,๘๐๖ คน หญิง ๑,๙๑๓ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๓๘.๖ คน : ตารางกิโลเมตร

๔.๒ สภาพทางสังคม

๔.๒.๑ ด้านการศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองกลางนา มีเด็กเล็กจำนวน ๓๒ คน
- โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๒ แห่ง

๑. โรงเรียนวัดบางกระ หมู่ ๑ มีชั้นระดับอนุบาลปีที่ ๑ - ๒ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖ และระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓

๒. โรงเรียนวัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์ หมู่ ๕ มีชั้นระดับอนุบาลปีที่ ๑-๒ ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑-๖

- ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
- อินเทอร์เน็ตตำบล อบต.หนองกลางนา หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร อบต.หนองกลางนา หมู่ ๓ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๒.๒ ด้านสาธารณสุข

มีสถานบริการสุขภาพ จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองกลางนาและกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา โดยมีคณะกรรมการดำเนินการกองทุนหลักประกันสุขภาพ จำนวน ๑๖ คน

๔.๒.๓ การบริการพื้นฐาน

๑) การคมนาคม ตำบลหนองกลางนามีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ ดังนี้

➢ เส้นทางสายหลัก

- ถนนสายหลุมดิน-หนองกลางนา ความยาว ๕,๓๙๗ เมตร
- ถนนสายท่าฝาง-หนองหอย ความยาว ๑,๒๕๐ เมตร
- ถนนสายท่าฝาง-ดอนตลุง ความยาว ๒,๒๕๕๙ เมตร

➢ เส้นทางสายเลียบบคลองชลประทาน

- ถนนเลียบบคลองบางสองร้อย(ฝั่งขวา)ถนนลาดยาง คสล. ลูกครึ่งดิน ความยาว ๕,๓๙๗ เมตร
- ถนนเลียบบคลองบางสองร้อย (ฝั่งซ้าย) ถนนลาดยาง,คสล. ความยาว ๔,๘๑๖ เมตร
- ถนนเลียบบคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๒ ขวา(ฝั่งขวา) ถนนลาดยางลูกครึ่งความยาว ๔,๐๕๐ เมตร
- ถนนเลียบบคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๒ ขวา (ฝั่งซ้าย)
- ถนนลาดยาง, ลูกครึ่ง, หินคลุก ความยาว ๔,๐๕๐ เมตร

๒) การไฟฟ้า การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่าง ๆ ของตำบลหนองกลางนา มีการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง ครอบคลุมจุด และมีการติดตั้งโคมไฟส่องสว่างตามแนวถนนแนวคลอง จุดตัดทางแยกทางร่วม และสถานที่สำคัญ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้สัญจรไปมาในเวลากลางคืน และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน รวมถึงลด ปัญหาอาชญากรรมด้วย โดยการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

๓) แหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค

- ประปาวัดบางกระ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
- ประปาวัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์ หมู่ ๕ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๓ สภาพเศรษฐกิจ

๔.๓.๑ อาชีพการเกษตร

ประชาชนในตำบลหนองกลางนา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา การทำไร่ การทำสวนผลไม้ ส่วนใหญ่ทำสวนมะขามเทศ และสวนผัก มีรายละเอียดดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)				
	ทำนา	ทำไร่	พืชผัก	ไม้ผล	ปศุสัตว์
หมู่ที่ ๑ บ้านเกาะ	-	-	๑๐	-	-
หมู่ที่ ๒ บ้านคลองละหุ่ง	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

๔.๓.๒ การปศุสัตว์

ประชาชนประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงสุกร เลี้ยงปลา เลี้ยงโค เลี้ยงไก่

๔.๓.๓ อุตสาหกรรม

ในเขตตำบลหนองกลางนา มีหน่วยธุรกิจ ดังนี้

- ปั้มน้ำมันและก๊าซ จำนวน ๔ แห่ง (ปั้มหลด)
- โรงงานอุตสาหกรรม ขนาดใหญ่ จำนวน 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

๔.๔ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๔.๔.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในเขตตำบลหนองกลางนาส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติ โดยมีศาสนสถานสำหรับให้ประชาชนประกอบพิธีทางศาสนา จำนวน ๓ แห่ง คือ

- วัดบางกระ หมู่ ๑ จำนวน ๑ แห่ง
- วัดประเสริฐราษฎร์รังสรรค์ หมู่ ๕ จำนวน ๑ แห่ง
- ศาลเจ้าปู่เจ้าก่งมา จำนวน ๑ แห่ง

๔.๔.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา ทอดกฐิน
- งานประจำปีของประชาชนตำบลหนองกลางนา คือ งานประจำปีศาลเจ้าปู่เจ้ากุ่มมา ณ หมู่ที่ ๓

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา รวบรวมวิเคราะห์ ข้อมูลจากสภาพทั่วไป และวิถีการดำรงชีวิตของประชาชน พบสภาพปัญหาที่จำเป็นต้องมีการพัฒนา แก้ไขและสนองตอบความต้องการให้แก่ ประชาชนด้านต่าง ๆ

จากสภาพทั่วไป และสภาพปัญหาในพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา พบว่า ประชาชนตำบลหนองกลางนา มีความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีแบบแผน และมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น อย่างมีกระบวนการ และเป็นไปตามขั้นตอน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาตรงตามความต้องการและสามารถบรรลุเป้าหมายและเกิดความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ซึ่งพอที่จะสรุปความต้องการพอสังเขป ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีพื้นที่ทั้งสิ้น ๑๖ ตร.กม.ซึ่งมีพื้นที่กว้างขวางพอสมควร และหมู่บ้านชุมชนต่างๆ จำนวนมากที่ยังเป็นสังคมชนบท มีถนน ตรอกซอยภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้มีน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมามีได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนหลายโครงการ แต่เนื่องจากพื้นที่กว้างขวางจึงเป็นผลให้ปัญหาถนนและท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ	<ul style="list-style-type: none">- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ดำเนินการวางท่อประปาส่วนภูมิภาค ขยายเขตประปาหมู่บ้าน- ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืชในลำคลอง เพื่อให้ลำคลองสามารถใช้ได้ตลอดปี- การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน- การสร้างและซ่อมแซมสะพาน- การขุดสระน้ำและการขุดลอกคูคลอง สระน้ำ- การปรับภูมิทัศน์- ก่อสร้างศาลาที่พักผู้โดยสาร- บำรุงรักษา ซ่อมแซม งานก่อสร้างให้มีมาตรฐาน- ติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะตามซอยต่างๆ และไฟรายทาง- ก่อสร้างสวนสุขภาพและสนามเด็กเล่น

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจและสังคม</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีประชากรประมาณ ๓,๗๕๒ คน ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยมีแม่น้ำแม่กลองเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการใช้ทำเกษตรกรรมและการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง นอกจากนี้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนายังมีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมประมาณ ๕ แห่ง ซึ่งต้องใช้แรงงานที่มีฝีมือ ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะยากจน เนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ แรงงานบางส่วนจะเข้ามารับจ้างทำงานในเขตเมือง ตามร้านอาหาร ร้านค้า</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพตามความถนัดและสนใจ - ส่งเสริมการประกอบอาชีพผลผลิตทางการเกษตรให้มีมาตรฐานและคุณภาพ - ส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมต่างๆ - สนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรีและกลุ่มอาชีพ
<p>๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีสถานศึกษาทั้งระดับปฐมวัย ก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาไม่มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด ทำให้การเข้าไปดูแลให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้โยบายถ่ายโอนการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นก็ยังไม่ชัดเจน การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ ยังไม่สามารถทำได้เท่าที่ควรนอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษาทั้งทางโรงเรียนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาเองก็มีไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาก็ไม่เพียงพอ</p> <p>การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการก็ไม่อาจดำเนินการได้มากนัก เนื่องจากประชาชนอยู่รวมกันเป็นจุด ๆ ทำให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬาน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา และการศึกษานอกระบบ - สนับสนุนทุนการศึกษา - สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและปรับปรุงสนามกีฬา - ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีการศึกษาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ภาคบังคับ - ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ครุภัณฑ์ - ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น - ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬาและออกกำลังกายให้แก่ประชาชน

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๔. ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีแม่น้ำแม่กลองซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค การเกษตร เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ปัจจุบันเนื่องจากการตัดไม้ทำลายป่าบริเวณต้นน้ำทำให้ในฤดูฝนเกิดปัญหาน้ำท่วมบ้างเป็นบางปี ส่วนในฤดูแล้ง แม่น้ำแม่กลองเกิดปัญหาขาดน้ำและน้ำเน่าเสียเนื่องจากไหลผ่านตัวเมืองราชบุรีซึ่งปล่อยน้ำเสียจากชุมชนลงในแม่น้ำโดยไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย นอกจากนี้การทำอุตสาหกรรมดูตทรายในแม่น้ำก็เป็นตัวการที่ทำให้ตลิ่งแม่น้ำเกิดการพังทลายทุกปี สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนที่อยู่ริมแม่น้ำเป็นอย่างมาก</p> <p>ปัญหาขยะก็เป็นปัญหาสำคัญอีกอย่างเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีพื้นที่กว้าง ๑๖ ตารางกิโลเมตร มีครัวเรือนประมาณ ๑,๑๕๖ ครัวเรือน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาขยะจำนวนมาก และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาไม่สามารถเก็บขนขยะไปกำจัดได้ทั้งหมดในแต่ละวัน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีรถขยะไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาขยะตกค้างส่งกลิ่นรบกวนประชาชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกต้นไม้ - ประชาสัมพันธ์การทิ้งและกำจัดขยะให้ถูกวิธี - ดำเนินการด้านการจัดการขยะมูลฝอย - ส่งเสริมและรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ - รณรงค์ให้ใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนปุ๋ยเคมี - ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
<p>๕. ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีประชากรประมาณ ๓,๗๕๒ คน ซึ่งประชากรส่วนใหญ่มีฐานะปานกลาง มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพียง ๑ แห่ง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีสถานบริการสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ทำให้การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของประชาชนไม่ทั่วถึง และสถานการณ์การเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอกบ้านหรือซื้ออาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้งประชาชน พ่อค้าแม่ค้า ยังขาดความรู้ในเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยของอาหาร ขาดการออกกำลังกายที่สม่ำเสมอ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีตลาดสดขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่จะสามารถทำให้เป็นตลาดสดนำซื้อตามนโยบายของรัฐบาล ส่วนสถานการณ์ของโรคติดต่อเริ่มมีแนวโน้มลดลง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ทำโครงการกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนต่างๆ - อบรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - โครงการฝึกอบรมและทบทวนสมาชิก อปพร. - สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านการจราจร - ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส - สนับสนุนเครื่องมือกำจัดมูลฝอยและพ่นยากำจัดยุงตามแหล่งชุมชน - ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก เป็นต้น - ช่วยรณรงค์และให้ความรู้การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๖. ด้านการเมืองและการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรทั้งข้าราชการและฝ่ายการเมืองยังขาดความรู้ด้านระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย บทบาทหน้าที่และการปฏิบัติตนที่เหมาะสม - บุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอกับหน้าที่ภารกิจ - ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่ให้ความร่วมมือ และหลีกเลี่ยงในการชำระภาษี - โรงเรียนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังขาดอุปกรณ์การศึกษาที่จำเป็น - แหล่งให้ความรู้ไม่เพียงพอ เช่น ที่อ่านหนังสือหรือห้องสมุดประจำหมู่บ้าน - ประชาชนยังขาดความรู้ ขาดโอกาสและไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา และไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสาร - สนามกีฬาหรือสนามเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้านและอุปกรณ์กีฬาไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการเสียงตามสาย - ประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล - ออกจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรและศึกษาดูงาน - จัดซื้อหนังสือพิมพ์ - พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพผู้นำชุมชน - ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับระบบเลือกตั้ง - พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน - จัดหาอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ให้ได้มาตรฐานและทันสมัยยิ่งขึ้น - จัดทำเอกสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

๑. มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖)

๒. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา ๖๗)

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๗) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา ๖๘)

๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๒) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีการส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

๔. การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต.ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้นำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (มาตรา ๖๙)

๕. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (มาตรา ๖๙/๑)

๖. มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ (มาตรา ๗๐)

๗. ออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน ๑,๐๐๐ บาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (มาตรา ๗๑)

๘. อาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาด จากต้นสังกัดเดิม (มาตรา ๗๒)

๙. อาจทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. อบจ. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ (มาตรา ๗๓)

อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (มาตรา ๑๖)

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ

สาธารณสุขสถานอื่น ๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่ สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัย ใน ชีวิตและทรัพย์สิน

- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องที่ตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

๒. อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามข้อ ๑ ต้องดำเนินการตาม “แผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบวาท้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับควม

ต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน แยกภารกิจเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>พระราชบัญญัติกำหนดขั้นตอนและการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๑๖ (๒)</p> <p>๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)</p> <p>๓) การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖ (๕)</p> <p>๔) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๕)</p> <p>๕) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)</p> <p>๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)</p> <p>พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒</p> <p>๗) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗ (๑)</p> <p>๘) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)</p> <p>๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)</p> <p>๑๐) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)</p>	<p>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๑๖ ตารางกิโลเมตร การพัฒนาเส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การสร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ หรือการสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการจำเป็นต้องค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้และงบประมาณทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้คำนึงถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญเพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างถนนทำให้การจราจรไป-มา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตรหรือการสาธารณสุขโรคต่างๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง</p> <p>การควบคุมอาคารเป็นภาระหน้าที่หนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคารเป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามหลักวิชาการ ซึ่งทำให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน</p>	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <p>๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการนโยบายการบริหารงาน</p> <p>๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องถิ่น</p> <p>๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง</p> <p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้</p> <p>๒. โครงการบางอย่างหวังผลทางการเมืองมากกว่าที่จะตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน</p> <p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการ เป็นต้น</p> <p>๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดการระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.</p> <p>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</p> <p>๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือมีความชำนาญพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร</p> <p>๒. โครงการที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำได้ค่อนข้างยาก</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๒ ด้านเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๑) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)</p> <p>๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)</p> <p>๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖ (๘)</p> <p>พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒</p> <p>๔) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม มาตรา ๖๖</p> <p>๕) การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)</p>	<p>๕.๒ ด้านเศรษฐกิจและสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ - ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่ - ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบให้หลากหลาย - ส่งเสริมพัฒนาชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นแหล่งชุมชนแห่งการท่องเที่ยวตามนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดที่มุ่งพัฒนาสู่เมืองน่าอยู่น่าเที่ยว Green & Clean & Ceramic - พัฒนาแหล่งอุตสาหกรรมเซรามิกให้มีศักยภาพสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว 	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการที่จะพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ๒. เศรษฐกิจโดยรวมภายในตำบลหนองกลางนาค่อนข้างดี ๓. พื้นที่ของตำบลหนองกลางนา มีแหล่งน้ำที่มีความอุดมสมบูรณ์และยังอยู่ในเขตบริการของชลประทาน สามารถพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรได้ <p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การกำหนดนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาที่ไม่ชัดเจน ๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนายังไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจ ๓. ประชาชนในตำบลขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนาอาชีพ ๔. ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน <p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายของรัฐบาล รวมถึงนโยบายของจังหวัดราชบุรี ที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ๒. ที่ตั้งของตำบลหนองกลางนาอยู่ใกล้ตัวเมืองราชบุรี และใกล้กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีตลาดกลางสินค้าเกษตรที่มีขนาดใหญ่และมีการคมนาคมที่สะดวก <p>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๓. ความไม่แน่นอนของราคาสินค้าเกษตร

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๑) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙) และมาตรา ๑๗ (๖)</p> <p>๒) การบำรุงรักษาศิลปปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑)</p> <p>๓) ส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖ (๑๔)</p> <p>๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)</p>	<p>๕.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>- ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>- จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- ติดตามประสานงานกับสถานศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน</p> <p>- ฃรณรงค์เพื่อการเรียนรู้หนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน</p> <p>- การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการอาหาร กลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่ โรงเรียนและ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <p>๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและการกำหนดนโยบายการ พัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน</p> <p>๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง</p> <p>๔. มีการประสานงานที่ีระหว่งวัด โรงเรียน และ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <p>๑. การใช้งบประมาณด้านการศึกษาบางอย่างไม่ก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อ การศึกษา</p> <p>๒. มีการสนับสนุนเฉพาะการศึกษาภายในโรงเรียน ยังขาดการส่งเสริมการศึกษาตาม อัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดราชบุรีให้ ความสำคัญ</p> <p>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</p> <p>๑. ความสับสน ไม่แน่นอนในเรื่องนโยบายการกระจายอำนาจด้านการศึกษาสู่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. สิ่งร้าย สิ่งชั่วร้าย ค่านิยมที่ผิดที่มีมากขึ้น ทำให้เด็กและเยาวชนสนใจใฝ่ศึกษาลดลง</p>

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖ (๑๓)</p> <p>๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)</p> <p>๓) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๘)</p> <p>๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๑๔)</p> <p>๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)</p> <p>๖) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๗ (๕)</p> <p>๗) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)</p> <p>พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒</p> <p>๘) คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)</p>	<p>๕.๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น 	<p>จุดแข็ง (Streng = S)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อยู่ติดแม่น้ำแม่กลองมีวิวทัศนียภาพที่สวยงามเป็นพื้นที่เกษตรกรรม ที่สิ่งแวดล้อมค่อนข้างดี รวมถึงมีคลองธรรมชาติ และคลองชลประทานไหลผ่านทุกหมู่บ้าน ๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๓. นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ที่ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม <p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการบุกรุกที่สาธารณะเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัย ๒. พื้นที่ริมแม่น้ำแม่กลองเป็นพื้นที่มีเจ้าของ และการดูแลรักษาพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำแม่กลองเป็นโครงการ/กิจการขนาดใหญ่ ที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก ๓. โรงงาน ผู้ประกอบการ บ้านเรือน ทิ้งน้ำเสียลงแม่น้ำ ลำคลอง <p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความตื่นตัวในเรื่องการอนุรักษ์ รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หลังจากเกิดผลกระทบจากภาวะโลกร้อน ๒. กฎหมายรัฐธรรมนูญ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์จังหวัดราชบุรี ที่ให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ <p>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การดูแลรักษาพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำแม่กลอง การดูแลรักษาพื้นที่ริมฝั่งแม่น้ำแม่กลองเป็นโครงการ/กิจกรรมขนาดใหญ่ ที่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก และใช้งบประมาณสูง ๒. การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือ และจิตสำนึกจากทุกภาคส่วน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
๙) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓) ๑๐) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔) ๑๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔) ๑๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและ กิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๖) ๑๓) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน มาตรา ๖๘ (๖) ๑๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ ของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)		

ภารกิจ อำนาจหน้าที่	การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา ในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
<p>๕.๖ ด้านการเมืองและการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖ (๑)</p> <p>๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๑๕)</p> <p>๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๖)</p> <p>๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด มาตรา ๑๗ (๑)</p> <p>๕) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๒)</p> <p>๖) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๓)</p> <p>๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๗ (๗)</p> <p>๘) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๘)</p> <p>๙) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาตรา ๑๗ (๙)</p> <p>พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๑๐) การบริหารงานบุคคล มาตรา ๖๗ (๓)</p>	<p>๕.๖ ด้านการเมืองและการบริหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารเองได้ - ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย - ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพสามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว - ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น 	<p>จุดแข็ง (Strength = S)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน ๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง <p>จุดอ่อน (Weakness = W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง และขาดการตรวจสอบดูแลการบริหารงานจากภาคประชาชน ๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ทั้งฝ่ายการเมืองและพนักงานยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเพียงพอ รวมถึงไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของส่วนอื่นหรือผู้อื่นภายในองค์กรเดียวกัน เป็นเหตุให้การประสานงานภายในองค์กรไม่ราบรื่น ๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น ขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น <p>โอกาส (Opportunity = O)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลที่ดี ส่งเสริมให้มีโอกาสได้รับการสนับสนุน <p>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ๓. ระเบียบปฏิบัติ การสั่งการและขอความร่วมมือ จากส่วนราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่บางอย่างก่อให้เกิดความสับสนแก่ส่วนราชการท้องถิ่น

ภารกิจ ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราช บัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวม กฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ได้วิเคราะห์และ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ สรุปได้ดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจหลัก

๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง ทั้งการสร้างถนนสัญจรไปมา การคมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการเกษตร และการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ

๒) ปฏิบัติการควบคุมอาหารให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาหาร ตรงตามหลักวิชาการ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

ภารกิจรอง

- ๑) สำรวจและแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ให้การปรึกษาด้านกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘ พระราชบัญญัติชุดดิน ถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.๒๕๓๕ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.๒๕๔๒
- ๓) ดำเนินงานบริการประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนตามใบคำร้องของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน

๖.๒ ด้านเศรษฐกิจและสังคม

ภารกิจหลัก

- ๑) จัดตั้งกลุ่มอาชีพ จัดทะเบียนกลุ่มอาชีพ
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย

ภารกิจรอง

- ๑) ช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
- ๓) จัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๔) อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) พัฒนาชุมชนให้เป็นเมืองน่าอยู่

๖.๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจหลัก

- ๑) บริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย
- ๒) ส่งเสริมทางการบริหารทั่วไปและทางวิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓) จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) ติดต่อประสานงานกับสถานการศึกษา และสำรวจ รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
- ๕) รมรงค์เพื่อการเรียนรู้ จัดทำหนังสือ เผยแพร่ข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียน
- ๖) การเบิกจ่ายเงินภารกิจการถ่ายโอนโครงการอาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ศูนย์

ภารกิจรอง

- ๑) ปลุกฝังวินัย ถ่ายทอดวัฒนธรรมชาติ วัฒนธรรมท้องถิ่น พัฒนาเยาวชน ตามแผนพัฒนาเด็ก และ เยาวชนแห่งชาติ
- ๒) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓) ควบคุม ตรวจสอบ ติดตามผล วัตถุประสงค์ประเมินผลกิจกรรมเยาวชน
- ๔) ส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๕) ประสานงานกับจังหวัด เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ เป็นค่าตอบแทน เงินประกันสังคมของผู้ดูแลเด็ก

๖.๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจหลัก

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ส่งเสริมให้มีระบบจัดเก็บขยะในท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- ๑) บำรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ
- ๒) การขุดลอกและกำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลอง และแหล่งน้ำธรรมชาติ

๖.๕ ด้านคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

ภารกิจหลัก

- ๑) การส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการกลุ่มและสร้างผลิตภัณฑ์เป็นที่ยอมรับของตลาด
- ๒) เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน จัดการสาธารณสุขมูลฐานให้ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาด้านยาเสพติดในชุมชน
- ๔) สนับสนุนด้านสวัสดิการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ๕) สนับสนุนส่งเสริมให้หน่วยงาน องค์การ ชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคม
- ๖) สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

ภารกิจรอง

- ๑) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
- ๒) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน เช่น แหล่งชุมชนแออัด
- ๓) ดำเนินตามนโยบายรัฐบาลด้านการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- ๔) ดำเนินงานด้านกองทุนประกันสุขภาพ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีการรวมกลุ่มดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน

๖.๖ ด้านการเมืองและการบริหาร

ภารกิจหลัก

- ๑) กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สามารถบริหารได้เอง
- ๒) ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือใช้ที่ทันสมัย
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่งนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

- ๑) จัดให้มีช่องทางการสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
- ๒) ติดตามประเมินผลภารกิจของส่วนราชการและขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์การ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง สะดวกในการเดินทาง</p> <p>๒. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีต่อกัน ทำให้การทำงานสามารถประสานงานกันได้เป็นอย่างดี</p> <p>๓. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว เนื่องจากมีความรู้จักสนิทสนมกับคนในพื้นที่</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรบางคนไม่ยอมเข้ารับการอบรม เมื่อมีโอกาส โดยอ้างเหตุผลภาระงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีปัญหาทางด้านสุขภาพ ซึ่งทำให้มีการลางานบ่อยครั้ง</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. คณะผู้บริหารมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ</p> <p>๒. มีความสะดวกในการเดินทาง เนื่องจากอยู่ห่างจากตัวเมืองประมาณ ๑๐ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อประสานงานต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. บุคลากรบางส่วนเป็นคนต่างพื้นที่หรือต่างจังหวัด ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการเดินทางมาปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้</p> <p>๓. เนื่องจากความหลากหลายของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของ อบต. ทั้งด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม อาจเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนได้</p> <p>๔. บุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่ส่วนใหญ่ต้องดูแลครอบครัว จึงไม่ต้องการโอนย้าย หรือเลื่อนระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นอุปสรรคในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จึงสามารถทำงานกินเวลาได้ ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ทันตามกำหนดระยะเวลา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีงบประมาณเพียงพอ พร้อมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน</p> <p>๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. มีโครงการในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานจำนวนมาก แต่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้อาจเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานได้</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของ อบต. มีสถานประกอบการของเอกชนขนาดใหญ่ ซึ่งสามารถให้การสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ อบต. ได้เป็นอย่างดี</p> <p>๒. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของอบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทสภาพพื้นที่ของตำบลหนองกลางนา ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

๑) **สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินการ

เกี่ยวกับการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ

๒) กองคลัง มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานพัสดุ การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ เขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะการควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ว่าด้วยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง พัฒนาและปรับปรุงงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ การพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม จัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการรักษาความสะอาด การจัดการขยะมูลฝอย และปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร วิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานจัดการศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผลงาน บริการและบำรุงสถานศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันติภาพ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน รักษาขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้าน ภาษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่ หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กำหนดส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ งาน คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ การฝึกอบรม การดูงานอื่นๆ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางกฎหมาย คดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานป้องกันช่วยเหลือและฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๕ งานกิจการสภา <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวก ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน - งานเบี้ยยังชีพต่าง ๆ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร 	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสารตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานนโยบายและแผน <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ การฝึกอบรม การดูงานอื่นๆ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางกฎหมาย คดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <ul style="list-style-type: none"> - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานป้องกันช่วยเหลือและฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๕ งานกิจการสภา <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวก ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสำรวจข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน - งานเบี้ยยังชีพต่าง ๆ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร 	<p>แผนพัฒนาท้องถิ่น ๒๕๖๑-๒๕๖๕</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</p>

- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานบริหารจัดการและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานบริหารจัดการและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	ด้านสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรธรรมชาติ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๒.๑ งานบริหารงานคลัง - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและ การบริหาร
๒.๒ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน เบิกเงินและจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน	๒.๒ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงิน เบิกเงินและจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและ การบริหาร
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานจัดพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานจัดพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและ การบริหาร
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองและ การบริหาร
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	๓.๑ งานบริหารงานช่าง - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค
๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงสร้าง การก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ	๓.๒ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงสร้าง การก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค
๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - การออกแบบและบริการข้อมูล - งานออกแบบใบอนุญาตควบคุมอาคาร/ชุดดินถมดิน - งานด้านพลังงานและเชื้อเพลิง	๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - การออกแบบและบริการข้อมูล - งานออกแบบใบอนุญาตควบคุมอาคาร/ชุดดินถมดิน - งานด้านพลังงานและเชื้อเพลิง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง พื้นฐานและ สาธารณูปโภค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำหนดรูปแบบและการจัดวางระบบผังเมือง - งานบริหารจัดการผังเมือง - งานควบคุมและตรวจสอบอาคาร <p>๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและงานกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๖ งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนน สะพาน - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง - งานซ่อมแซมไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาเสียงตามสาย 	<p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำหนดรูปแบบและการจัดวางระบบผังเมือง - งานบริหารจัดการผังเมือง - งานควบคุมและตรวจสอบอาคาร <p>๓.๕ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภคและงานกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๖ งานซ่อมแซมและบำรุงรักษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนน สะพาน - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง - งานซ่อมแซมไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะ - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาเสียงตามสาย 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและ สร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค</p>
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
<p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานออกตรวจและใบอนุญาต <p>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานอาชีวอนามัย <p>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกัน ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ผู้พิการและทุพพลภาพ <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคระบาด - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ <p>๔.๕ งานบริการสาธารณสุขเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า - งานควบคุมโรคไม่ติดต่อทั่วไป - งานรักษาพยาบาล 	<p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานออกตรวจและใบอนุญาต <p>๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานอาชีวอนามัย <p>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกัน ฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ผู้พิการและ ทุพพลภาพ <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคระบาด - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ <p>๔.๕ งานบริการสาธารณสุขเบื้องต้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า - งานควบคุมโรคไม่ติดต่อทั่วไป - งานรักษาพยาบาล 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและ สร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและ สร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและ สร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและ สร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและ สร้างความเข้มแข็งให้กับ ชุมชน</p>

- งานสุขภาพจิต - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	- งานสุขภาพจิต - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานพัสดุ - งานแผนงานและวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษานอกระบบ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน กีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานธุรการและสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานพัสดุ - งานแผนงานและวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานการศึกษานอกระบบ - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน กีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ	ยูทศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต และสร้างความ เข้มแข็งให้กับชุมชน ยูทศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ยูทศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ยูทศาสตร์ที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิต และสร้างความ เข้มแข็งให้กับชุมชน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา และเพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑๑	กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๘	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

หน้า ๓๒

ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่งตามสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๒๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๗	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) <u>พนักงานส่วนตำบล</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๔๙	๕๐	๕๐	๕๐	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๙,๖๘๐	๗๑๖,๐๔๐	๗๑๘,๐๔๐	๗๔๗,๗๒๐	(ว่างเต็ม)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕๒๒๐)
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔๖๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘๐๓๐)
๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	(๓๖๓๑๐)
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๒๓๓,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	(๑๙๑๖๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๘๐	๒๔๙,๒๘๐	(๑๘๘๔๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐๑๒๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔๓๑๐)
๑๐	คนงาน		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙๖๓๐)
๑๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๕๓๗๐)
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓๕๖๐)
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	(๒๑๗๐๐)
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๘๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๔๐	๙,๘๘๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๐๘๘๐)
๑๖	คนงาน		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	(๒๘๕๖๐)
๑๘	นายช่างโยธา		๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๑๙	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(ว่างเต็ม)	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๔๐๐)
๒๒	คนงาน		๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๔	นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๕๖๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๓,๖๘๐	(๒๘๒๕๐)
๒๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๗	ครู		๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๘	ผู้ช่วยครู		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๓๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๑	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
	รวม		๕๐	๔๑	๑๐,๙๗๐,๙๖๐	๕๒๐,๐๐๐	๕๐	๕๐	๕๐	+๑	๐	๐	๒๔๘,๔๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๒,๗๒๐	๑๑,๑๕๖,๔๖๐	๑๑,๔๒๖,๕๘๐	๑๑,๗๐๙,๕๔๐	
	ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๓๘,๗๗๕	๑,๓๗๑,๑๙๐	๑,๔๐๕,๑๔๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๔๙๕,๒๓๕	๑๒,๗๙๗,๗๗๐	๑๓,๑๑๔,๖๘๕	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔,๔๙	๓๓,๖๕	๓๒,๘๔	

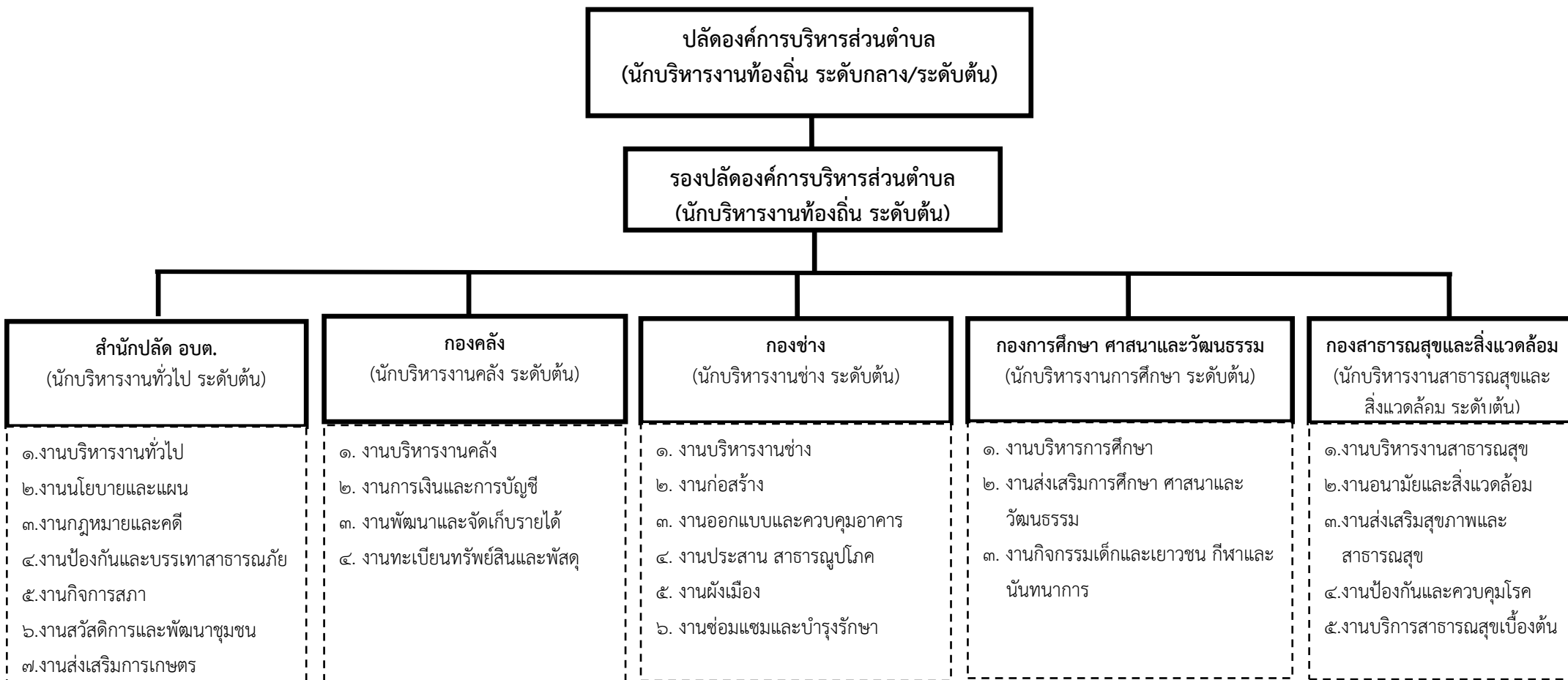
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๓๖,๒๒๕,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๓๘,๐๓๖,๒๕๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๙,๙๓๘,๐๖๑

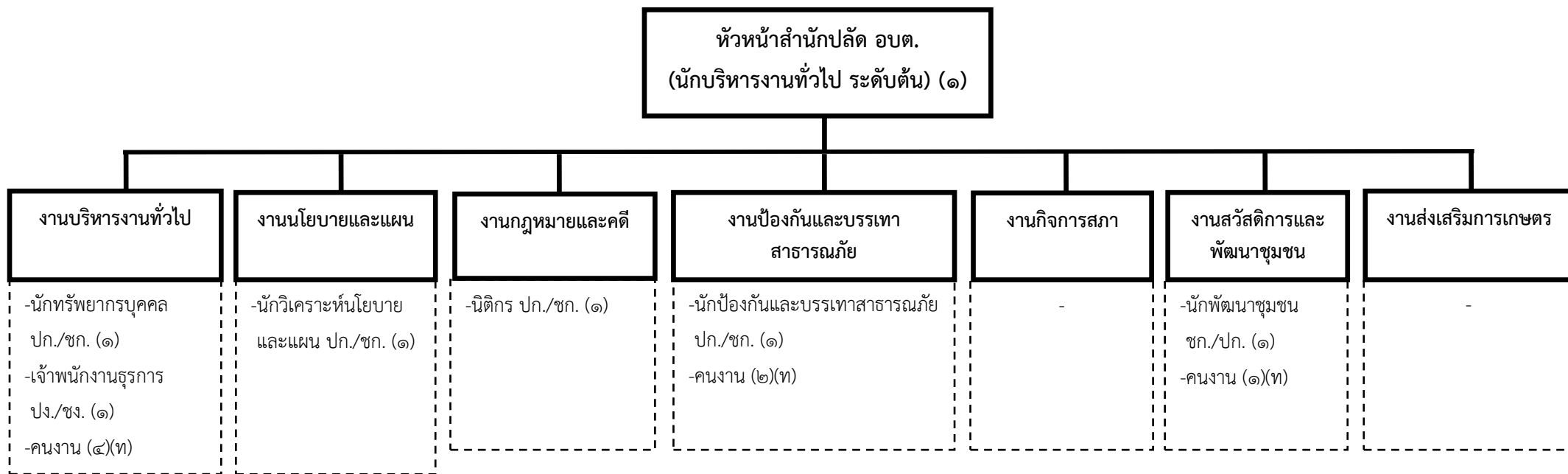
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา



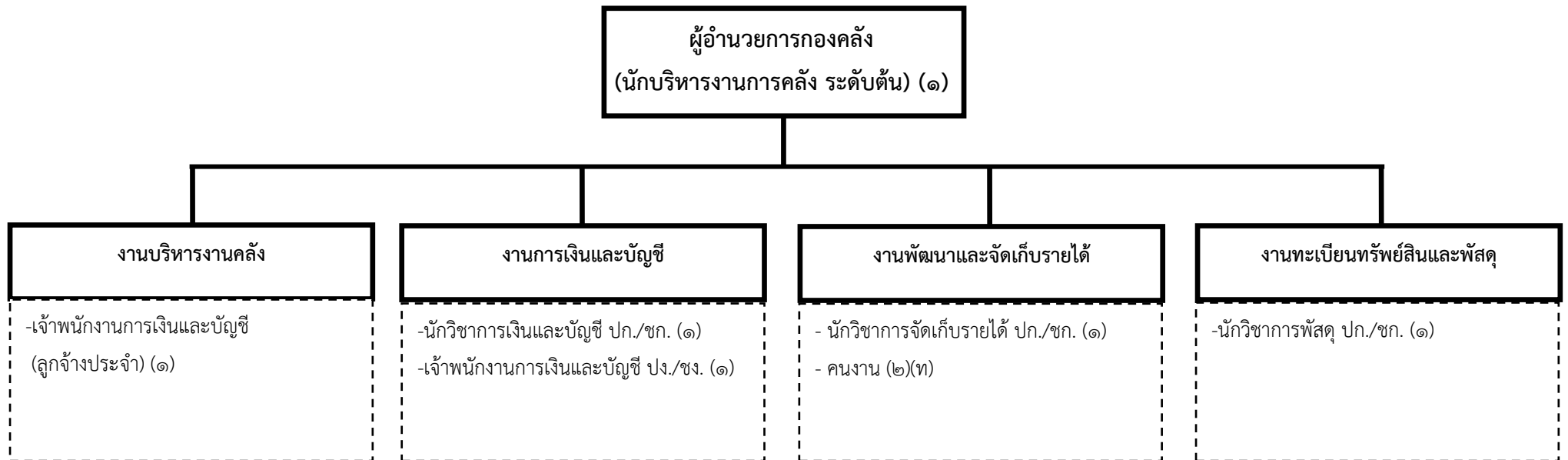
ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๕	-	-	๘	๓	-	๓	-	-	๑	๑	๓	๒๒	๔๘

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา



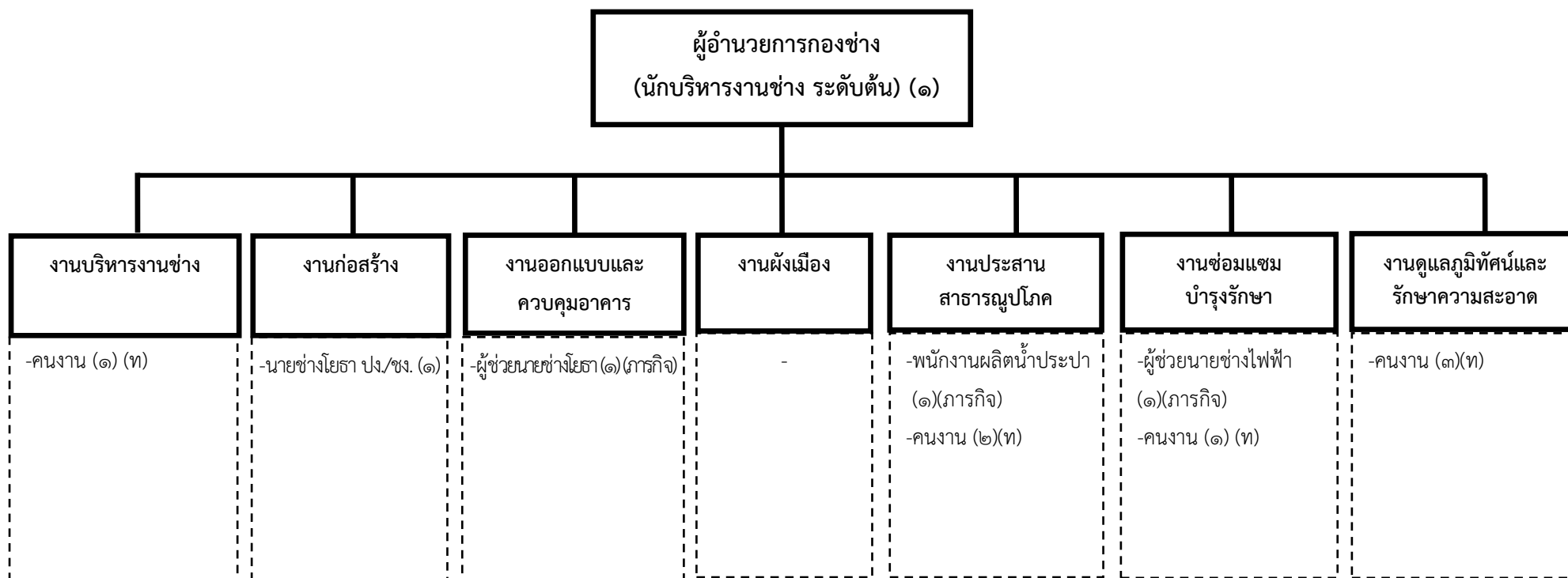
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๔	๑	-	๑	-	-	-	-	๗	๑๔

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	-	๑	-	๒	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๓	๗	๑๒

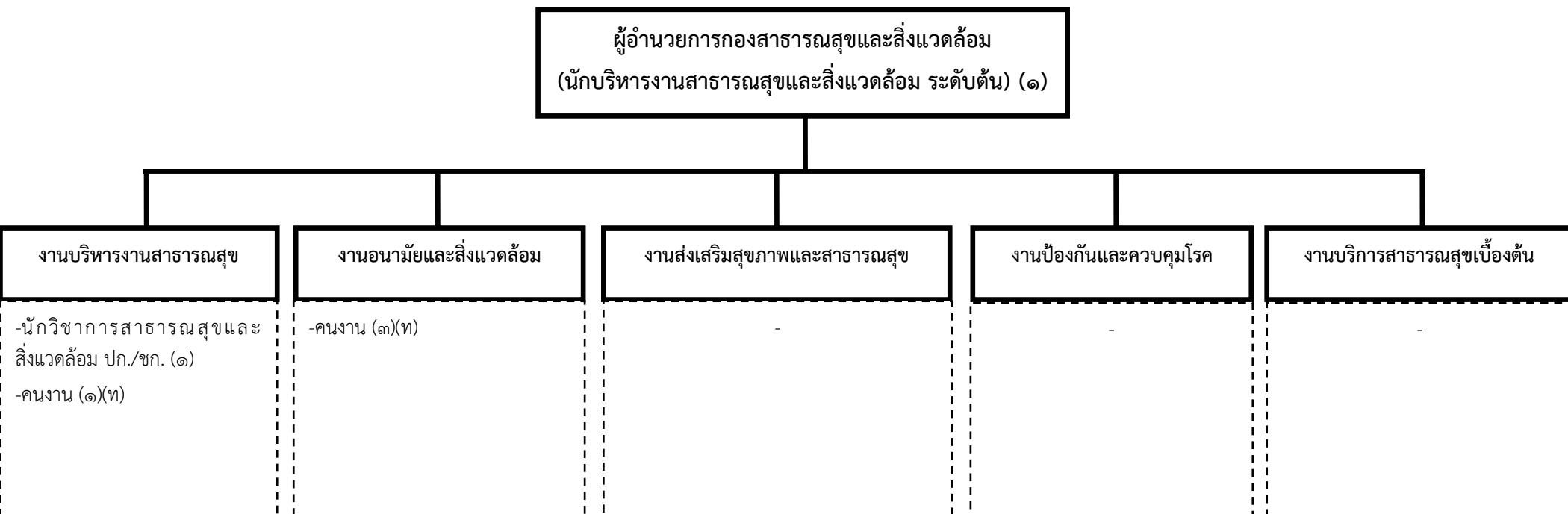
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๔

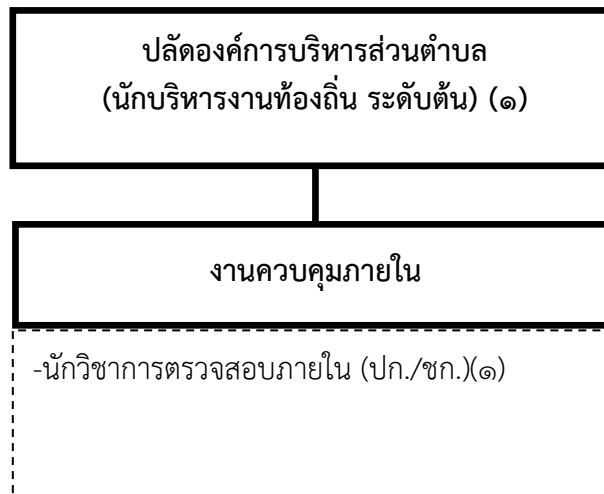
ระดับ	ครู				รวม
	คผช.	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	
จำนวน	-	๑	๑	-	๒

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๑	-	-	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
๒	นายวินัย สิทธิวิไล	ป.โท	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๓	นางรัชฎ์ลักษณ์ สัจจะวิสัย	ป.โท	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔	นางสาวกิตติยา คำหอมกุล	ป.โท	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๕	นางสาวช่อเพชร ราชฤทธิ์เจริญ	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๖	นางสาวพิริยา กฤษมณี	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๙๒๐
๗	นางสาวสุรสิทธิ์กษณ์ ตุ่มทอง	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	นายอัฐพงศ์ วสุรัตน์สกุล	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๐-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๙	นางสาวจาวรพรรณ นุ่มสุคนธ์	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๐	ว่าที่ ร.ต.ชนกฤต ธนันทนภาค	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายเอกมงคล ศักดิ์ประเสริฐพร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นางสาวสุวรรณา ขุนหวิต	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวโสภี เกาพูล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายนที พวงเงิน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสำเริง วงศ์ษาโรจน์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๗	นางกานต์ชนิกา ระวังนาม	ป.โท	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๘	นางสาวเบญจวรรณ รอดสนใจ	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๙	นางสาวสุกิตา กองศรีกุลดิลก	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๒๐	-	-	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๕๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๒๑	นางสาวสุวรรณี พัฒน์จันทร์หอม	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินบัญชี	ปง.	๕๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินบัญชี	ปง.	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๔๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๒	นางสาวอภิสร่า ศักดิ์สมบูรณ์	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลูกจ้างประจำ	๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๓	นายจักริน ทินมณี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวอังคณา พวงเงิน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๖	นายภักดิ์ บุตรหมื่น	ป.โท	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐-๓-๐๕-๒๑๐๘-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
๒๗	-	-	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๘	ธนพล แจ่มย่น	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(ภารกิจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(ภารกิจ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๙	นายธนากร วงศ์โพธิ์พระ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ภารกิจ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ภารกิจ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ภารกิจ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ภารกิจ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๑	นางสาวสุวิมล นิมพาลี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายจรงค์ คงสุวรรณ	ไม่มีวุฒิ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายกิตติพงษ์ เลิศตระกูลวงศ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายธานี คชรักษา	ไม่มีวุฒิ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายวรัญญา เพ็ญสว่าง	ไม่มีวุฒิ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายสมชาย บัวงาม	ไม่มีวุฒิ	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	พิพัฒน์ ชุ่มผกาแก้ว	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๘	-	-	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๐-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๖๐๐
๓๙	นายวิญญู นกน่วม	-	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๐-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓๙,๐๐๐ (๒๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๓๙,๐๐๐
๔๐	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑	นางสาวจิตติมา แคะจู	ป.ตรี	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๑	๕๐-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๒๐	ครู	คศ.๑	๒๙๙,๘๘๐ (๒๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๘๘๐ (อุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๒	นางสาวจิตติภา จันทร์เพ็ญ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ภารกิจ)	-	ผู้ช่วยครู	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (อุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๓	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๔	-	-	๕๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๕๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๔๕	-	-	๕๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๐-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	นายพิษณุ รอดสนใจ	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายไพศาล พัฒน์จันทหอม	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายสมศักดิ์ รักไกร	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	-	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
พนักงานส่วนตำบล												
๕๐	-	-	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนายังตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างในกลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรจะอธิบายในภาพรวม ในส่วนของรายละเอียดจะกำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ตามอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้ประกาศกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

ที่ ๑๖๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และหนังสืออำเภอเมืองราชบุรี ที่ รบ ๐๐๒๓.๗/ว ๓๕๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ดังนี้

๑. นายสุวิทย์ จินดาเจีย	นายก อบต.หนองกลางนา	ประธานกรรมการ
๒. นายวินัย สีทธิวิไล	รองปลัด อบต.หนองกลางนา รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา	กรรมการ
๓. นางธัญลักษณ์ สัจจะวิสัย	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นางกานต์ชนิกา ระวังนาม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายภาค บุตรหมื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกิตติยา คำหอมกุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวจารุวรรณ นุ่มสุคนธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านงานบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวิทย์ จินดาเจีย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา

รายชื่อคณะกรรมการฯ ที่เข้าร่วมประชุม

๑. นายสุวิทย์	จินดาเจีย	นายก อบต.หนองกลางนา	ประธานกรรมการ
๒. นายวินัย	สิทธิวิไล	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หนองกลางนา	กรรมการ
๓. นางธัญลักษณ์	สัจจะวิสัย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางกานต์ชนิกา	ระวีงนาม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายภัค	บุตรหมื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกิตติยา	คำหอมกุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจารุวรรณ	นุ้มสุคนธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ - สวัสดิ์คณะกรรมการทุกท่าน วันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา รายละเอียดให้เลขานุการอธิบายต่อไปครับ

เลขานุการ - เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนที่แผนอัตรากำลังเดิมครบกำหนด จึงต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และหนังสืออำเภอเมืองราชบุรี ที่ รบ ๐๐๒๓.๗/ว ๓๕๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ดังนี้

๑. นายสุวิทย์	จินดาเจีย	นายก อบต.หนองกลางนา	ประธานกรรมการ
๒. นายวินัย	สิทธิวิไล	รอง ปลัด อบต. รักษาราชการแทน ปลัด อบต.หนองกลางนา	กรรมการ
๓. นางธัญลักษณ์	สัจจะวิสัย	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางกานต์ชนิกา	ระวีงนาม	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายภัค	บุตรหมื่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวกิตติยา	คำหอมกุล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจารุวรรณ	นุ้มสุคนธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านงานบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธานฯ -สำหรับรายละเอียด ขอเชิญเลขานุการฯ ชี้แจงรายละเอียดให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทุกท่านรับทราบและพิจารณาต่อไป

เลขานุการ -ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะต้องดำเนินการตามหนังสืออำเภอเมืองราชบุรี ที่ รบ ๐๐๒๓.๗/ว ๓๕๓ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีสาระสำคัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาได้ดำเนินการตามระเบียบเรียบร้อยแล้ว จึงได้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ในครั้งนี้เกิดขึ้น

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ เป็นการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งจะวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือแนวทางการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ซึ่งจะพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจปริมาณงานด้านใดที่จะเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยจากการสำรวจอัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียจากการเกษียณอายุราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ปรากฏว่ายังไม่มีผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ

และในส่วนของการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอแจ้งให้คณะกรรมการทราบว่าจะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินตามที่มาตรา ๓๕ กำหนด

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการนำข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา มารวมไว้ในแผนอัตรากำลัง โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการตามลำดับรหัสส่วนราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเป็นกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ โดยการกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ซึ่งในส่วนนี้เป็นการใช้งบเงินอุดหนุน จะไม่นำมาคิดในค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ จากการตรวจสอบการกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนามีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. เงินประจำตำแหน่ง จะคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนอื่น นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จะใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่มีการประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในการดำเนินการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตําแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด โดยกรณีที่ต้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงตำแหน่งหรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้เสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์คํางาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างดำเนินการตามระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนด โดยมีการแก้ไขชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากเดิมชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กำหนดใหม่เป็น ผู้ช่วยครู ซึ่งเป็นการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ในกรณีแผนอัตรากําลัง ๓ ปี อยู่ระหว่างการประกาศใช้บังคับ หากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนาต้องการปรับปรุงแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ให้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัด และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยระบุว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ครั้งที่เท่าใดให้ชัดเจน

๑๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จะถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา จะไม่มีการปรับลดและปรับเพิ่มตำแหน่ง ที่ใช้งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล จะมีเพียงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากําลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ซึ่งในส่วนนี้เป็นการใช้เงินอุดหนุน

และมีการแก้ไขชื่อตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากเดิม ชื่อตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก กำหนดใหม่เป็น ผู้ช่วยครู ซึ่งเป็นการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธานฯ

-ตามที่เลขาธิการฯ ได้ชี้แจงการจัดทำแผนอัตรากําลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปเรียบร้อยแล้วนั้น ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณา และแสดงความคิดเห็นได้เลยครับ

นายวินัย -เห็นควรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่เลขานุการฯ ชี้แจงมาครับ และหากต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ดำเนินการหลังจากที่ได้ประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปแล้วครับ

ที่ประชุม มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์

วาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ -มีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มี กระทบขอขอบคุณ คณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมการประชุมในวันนี้ และขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้ครับ

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....เลขานุการ/ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวกิตติยา คำหอมกุล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....ประธานคณะกรรมการฯ/ผู้รับรองรายงาน

(นายสุวิทย์ จินดาเจีย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกลางนา