



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรง  
อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรงให้เหมาะสมอีกด้วย

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรงจะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ฉะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรงจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรง

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๖-๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙-๑๐
๖. บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์	๑๑-๑๓
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖-๒๔
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๕-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๓๙
๑๑. บัญชีสรุปการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐-๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๖-๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๔๘
๑๔. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๙-๕๓

\*\*\*\*\*

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ/รายงานการประชุม

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการ ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง ได้กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้กำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตราดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านการช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่

ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนด

กรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่ากำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้แผนอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังมีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง และเพื่อให้ทราบว่าภารกิจในแต่ละด้านต้องการจำนวนบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าใด ระดับใด ในการดำเนินงาน

### สภาพปัญหา

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน

#### ๒. ด้านการประปา

- การขยายเขตน้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- คุณภาพน้ำประปา ความสะอาด มีสี
- ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร

#### ๓. ด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย
- รพพยาบาลฉุกเฉินขาดเครื่องมือในการปฐมพยาบาล
- ปัญหายาเสพติดในชุมชน
- ประชาชนไม่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ๔. ด้านไฟฟ้าสาธารณะ

- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

#### ๕. ด้านการบริหารจัดการ

- วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชน
- เจ้าหน้าที่มีความรู้ประสบการณ์ไม่เพียงพอ
- เจ้าหน้าที่ได้รับการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่เพียงพอ

#### ๖. ด้านเศรษฐกิจ

- ภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวไม่สวยงาม
- ขาดความรู้ด้านอาชีพ การว่างงาน การประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ
- ขาดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

#### ๗. ด้านการศึกษา

- ขาดความรู้ด้านการศึกษา ไม่มีศูนย์ข้อมูล ไม่มีห้องสมุดชุมชน
- เด็กมีพัฒนาการไม่สมวัย
- เด็กขาดโภชนาการ

#### ๘. ด้านสิ่งแวดล้อม

- ป่าไม้ถูกทำลาย
- ปัญหาขยะ น้ำเสีย
- ไม่มีเส้นทางในการเดินศึกษาธรรมชาติ
- ภูมิทัศน์เสื่อมโทรม

## ๙. ด้านสาธารณสุข

- เด็กมีพัฒนาการไม่สมวัย
- เด็กขาดโภชนาการ
- ไม่ค่อยมีที่ออกกำลังกาย
- โรคไข้เลือดออก
- โรคติดต่อ

## ๑๐. ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน

- การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการยังไม่มากพอ
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชนยังไม่มากพอ

## ๑๑. ด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การส่งเสริมการกีฬายังไม่มากพอ
- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

## ๑๒. ยุทธศาสตร์ด้านการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

- ที่พักอาศัยให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ข้าราชการทุพพลภาพ
- ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ไม่ค่อยมีรายได้

## ๑๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและดูแลเด็ก

- ยังต้องการพัฒนาเด็ก เยาวชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## ๑๔. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว

- ยังต้องการส่งเสริมการท่องเที่ยว

## ๑๕. ยุทธศาสตร์ด้านการทะนุบำรุงศาสนาส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

- ขาดการบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ยังไม่เพียงพอ

**ความต้องการของประชาชน**

## ๑. ยุทธศาสตร์ด้านคมนาคม

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการประปา

- การขยายเขตประปา ปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ

## ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ติดตั้งกล้องวงจรปิดตามทางแยกต่าง ๆ
- จัดซื้อเครื่องมือในการปฐมพยาบาล
- จัดตั้งด่านในเทศกาลต่าง ๆ เพื่อลดอุบัติเหตุ

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านไฟฟ้าสาธารณะ-ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น รวมทั้งซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการ

- จัดหาวัสดุ อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการบริการประชาชน
- จัดอบรมสัมมนาร่วมกันระหว่าง ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

- จัดอบรมเพิ่มพูนคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในการทำงานเพื่อพัฒนาการบริการ ประชาชน  
อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ
  - ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
  - ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ
  - ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ๗. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา
  - สนับสนุนอาหารเสริมนม
  - สนับสนุนอาหารกลางวัน
  - สนับสนุนการศึกษาด้านต่างๆ
- ๘. ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อม
  - จัดกิจกรรมปลูกป่าไม้ อนุรักษ์พันธุ์พืชและสัตว์ไม่ให้สูญพันธุ์
  - มีระบบการกำจัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย
  - วางป่าเพื่อทำเส้นทางในการเดินศึกษาธรรมชาติ
  - ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
- ๙. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข
  - ควบคุมป้องกันระดับโรคระบาดในพื้นที่
- ๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน
  - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๑. ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาและนันทนาการ
  - การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
  - ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๑๒. ยุทธศาสตร์ด้านการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
  - สร้างและซ่อมแซมที่พักอาศัยให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
  - สนับสนุนค่าครองชีพให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ
- ๑๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและดูแลเด็ก
  - ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๑๔. ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว
  - ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑๕. ยุทธศาสตร์ด้านการทะนุบำรุงศาสนาส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี
  - บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
  - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังได้วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๑๕ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

### ๕.๑ ด้านคมนาคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๓))
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านระบบประปา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๑))

### ๕.๓ ด้านการแก้ปัญหาภัยแล้งและอัคคีภัย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗ (๔))

### ๕.๔ ด้านไฟฟ้าแสงสว่าง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๒))

### ๕.๕ ด้านด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๗ (๑๖))

### ๕.๖ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๗))
- (๓) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๔) การท่องเที่ยว (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๑๒))

### ๕.๗ ด้านการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๙))

### ๕.๘ ด้านสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๗ (๑๒))

### ๕.๙ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗ (๓))

### ๕.๑๐ ด้านส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ ๑๖(๕))

### ๕.๑๑ ด้านการกีฬาและนันทนาการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๗ (๑๘))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๘(๔))

### ๕.๑๒ ด้านการดูแลผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ ๖๗(๖))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒))

### ๕.๑๓ ด้านการส่งเสริมและดูแลเด็ก มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ ๖๗(๖))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐))

### ๕.๑๔ ด้านการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗(๖))

### ๕.๑๕ ด้านด้านการทะนุบำรุงศาสนาส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (พ.ร.บ.สภาตำบลฯ มาตรา ๖๗ (๕))

ภารกิจทั้ง ๑๕ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

## บทวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้งได้กำหนดยุทธศาสตร์ตามอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๑๕ ด้าน และมีภารกิจ และกิจกรรมที่จะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

### ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑ . ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคม	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพานทางเท้า รางระบายน้ำท่อระบายน้ำและทำเทียบเรือ ๑.๒ พัฒนาระบบจราจร
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบประปา	๒.๑ จัดหาแหล่งน้ำจืดและก่อสร้างหอถังสูงระบบประปาเพิ่มเติม ขยายเขตประปาให้ทั่วถึง จัดหาน้ำจืดให้เพียงพอในฤดูแล้ง และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
๓ . ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการแก้ปัญหาภัยแล้ง และอัคคีภัย	๓.๑ จัดหาเครื่องมือในการช่วยเหลือภัยแล้งและอัคคีภัย ๓.๒ ขุดลอกรางระบายน้ำเพื่อกักเก็บน้ำและกำจัดวัชพืช ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านไฟฟ้าแสงสว่าง	๔.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษาโคมไฟแสงสว่างภายในหมู่บ้าน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๕.๑ ก่อสร้างศูนย์ราชการภายในตำบล ๕.๒ จัดหาพัสดุให้พร้อมและเพียงพอ ๕.๓ พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๕.๔ ตั้งงบประมาณรายจ่ายหมวดรายจ่ายประจำให้เพียงพอ เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ๕.๕ อุดหนุนองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ๕.๖ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณหรือโครงการจากหน่วยงานอื่น ๕.๗ ปฏิบัติตามนโยบายของทางรัฐบาลที่สั่งการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติหรือให้การสนับสนุนภาครัฐ และเอกชนในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่สนองนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๖.๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา	๗.๑ พัฒนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ
	๗.๒ เพิ่มช่องทางการเรียนรู้ให้แก่ประชาชน
	๗.๓ ส่งเสริมการศึกษาในด้านอื่น ๆ
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม	๘.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
	๘.๒ บำบัดและจัดการขยะ
	๘.๓ ปรับปรุงชุมชนให้ร่มรื่นสวยงาม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๙.๑ ป้องกันและระงับโรคติดต่อภายในตำบล
	๙.๒ ส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชน
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน	๑๐.๑ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในตำบล
	๑๐.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไปและประชาธิปไตย
๑๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ	๑๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาของตำบล
	๑๑.๒ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการให้แก่ประชาชน
๑๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการดูแลผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส	๑๒.๑ ให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ
	๑๒.๒ จัดสถานที่และแหล่งพักผ่อนให้ผู้สูงอายุในศูนย์ราชการภายในตำบล
	๑๒.๓ ให้การสงเคราะห์ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาสภายในตำบล
๑๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมและดูแลเด็ก	๑๓.๑ จัดกิจกรรมให้แก่เด็กภายในตำบล
๑๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว	๑๔.๑ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๑๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการทะนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี	๑๕.๑ จัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกและอนุรักษ์

## บทวิเคราะห์สภาพแวดล้อม องค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

### ๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (SWOT Analysis)

#### (๑) จุดแข็ง (Strength)

๑. ระบบนิเวศน์อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำ/อ่างกักเก็บน้ำขนาดใหญ่และมีฝนตกชุก จึงสามารถทำการเกษตรได้หลากหลาย ทั้งการเลี้ยงสัตว์ ประมง ทำนา ทำสวน ทำไร่ ลำคลองเป็นคลอง ๓ น้ำ คือน้ำจืด น้ำกร่อย และน้ำเค็ม จึงทำนาได้โดยไม่ต้องทำลายป่าชายเลน

๒. มีทรัพยากรป่าชายเลนที่มีค่าทางเศรษฐกิจอยู่มาก เช่น ไม้ป่าชายเลนและสัตว์น้ำ

#### (๒) จุดอ่อน (Weakness)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้งมีงบประมาณในแต่ละปีค่อนข้างจำกัด ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการที่ใช้งบประมาณมากๆ ได้

๒. พื้นที่บางส่วนในตำบลขาดแคลนสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา

#### (๓) โอกาส (Opportunity)

๑. ท่าเลที่ตั้ง อยู่ใกล้กับตัวจังหวัด จึงใกล้เส้นทางหลักเชื่อมการค้าไปยังประเทศกัมพูชา และประเทศเวียดนามส่งผลให้สินค้าเกษตรในตำบลสามารถส่งออกได้มากขึ้น

๒. รัฐบาลกำหนดให้อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด เป็นพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นผลดีต่อระบบเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง

๓. มีแรงงานต่างด้าว เช่น มอญ กัมพูชา ช่วยผลิตในภาคการเกษตรจำนวนมาก

#### (๔) อุปสรรค (Threat)

๑. ปัญหาตัดไม้ทำลายป่า และเผาป่า ทำให้ระบบนิเวศน์เสียหาย

๒. การลักลอบทิ้งขยะ และการกำจัดขยะไม่ถูกวิธี ส่งผลต่อสิ่งแวดล้อม

๓. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน

๔. ราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ โดยเฉพาะผลไม้ ยางพารา ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจของตำบล

๕. การรวมกลุ่มอาชีพยังมีน้อย และไม่เข้มแข็ง

๖. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ไฟป่า ภัยแล้ง



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
๗. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

### ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
๒. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๔. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๙. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๑๒. การท่องเที่ยว



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต. ประเภทสามัญ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ จำนวน ๑๓ อัตรา ประเภททักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักปลัด ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้มีความเหมาะสมให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๔.๔ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานวิชาการ ๕.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานรักษาความสะอาด ๔.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ ๔.๔ งานส่งเสริมสาธารณสุข</p> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานวิชาการ ๕.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>- งานตรวจสอบภายใน</p>	

## บทวิเคราะห์ประเมินกำลังคนความต้องการ

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังได้วิเคราะห์การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และได้ดำเนินการสำรวจจำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี ว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งใดบ้าง และจำนวนเท่าใด หรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสียเนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปีจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑. สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

ตามหนังสือจังหวัดตราด ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/ว ๔๐๗๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งว่าให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงจากข้อมูลจากผลการดำเนินการระหว่างปีที่จะรายงานต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด ดังนี้

- ๑.๑ สถิติปริมาณงานสำนักปลัด อบต. แต่ละรายการ (ภาคผนวก)
- ๑.๒ สถิติปริมาณงานกองคลังแต่ละรายการ (ภาคผนวก)
- ๑.๓ สถิติปริมาณงานกองช่างแต่ละรายการ (ภาคผนวก)
- ๑.๔ สถิติปริมาณงานกองสาธารณสุขฯ แต่ละรายการ (ภาคผนวก)
- ๑.๕ สถิติปริมาณงานกองการศึกษา ฯ แต่ละรายการ (ภาคผนวก)
- ๑.๖ สถิติปริมาณงานหน่วยตรวจสอบภายใน แต่ละรายการ (ภาคผนวก)



## ๒.๒ กองคลัง

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ										
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	<table border="1"> <tr> <td>กรอบอัตรากำลัง</td> <td>๑๐</td> </tr> <tr> <td><b>อัตรากำลังจริง</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td>พนง.ส่วนตำบล</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้างตามภารกิจ</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๑๐</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;"><b>สรุป</b></p> <p><b>ความเห็นของกองคลัง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ อัตรากำลังจริง ๙ คน</li> <li>▶ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๐ คน</li> <li>▶ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</li> </ul> <p>กองคลัง อบต.มีความต้องการอัตรากำลัง ตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง</p>	กรอบอัตรากำลัง	๑๐	<b>อัตรากำลังจริง</b>		พนง.ส่วนตำบล	๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	รวม	๑๐
กรอบอัตรากำลัง	๑๐													
<b>อัตรากำลังจริง</b>														
พนง.ส่วนตำบล	๔													
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖													
รวม	๑๐													
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑											
๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑											
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑											
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑											
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑											
๗.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๓											
๘.	ผู้ช่วยลูกมือช่างแผนกที่ภาษี	-	๑											
	<b>รวม</b>		<b>๑๐</b>											



## ๒.๓ กองช่าง

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ												
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">กรอบอัตรากำลัง ๕</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><b>อัตรากำลังจริง</b></td> </tr> <tr> <td>พนง.ส่วนตำบล</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้างตามภารกิจ</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้างทั่วไป</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">รวม ๕</td> </tr> </table>	กรอบอัตรากำลัง ๕		<b>อัตรากำลังจริง</b>		พนง.ส่วนตำบล	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	รวม ๕	
กรอบอัตรากำลัง ๕																
<b>อัตรากำลังจริง</b>																
พนง.ส่วนตำบล	๒															
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒															
พนักงานจ้างทั่วไป	๑															
รวม ๕																
๒.	นายช่างโยธา <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>	ชง.	๑													
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑													
๔.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>	-	๑													
๕.	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	๑													
				<p style="text-align: center;"><b>สรุป</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ความเห็นของกองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ อัตรากำลังจริง ๕ คน</li> <li>▶ อัตรากำลังที่ต้องการ ๕ คน</li> <li>▶ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘</li> </ul>												
	<b>รวม</b>		<b>๕</b>													

## ๒.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ												
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	<table border="1"> <tr> <td>กรอบอัตรากำลัง</td> <td>๑๑</td> </tr> <tr> <td><b>อัตรากำลังจริง</b></td> <td></td> </tr> <tr> <td>พงง.ส่วนตำบล</td> <td>๒</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้างตามภารกิจ</td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td>พนักงานจ้างทั่วไป</td> <td>๔</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๑๑</td> </tr> </table>	กรอบอัตรากำลัง	๑๑	<b>อัตรากำลังจริง</b>		พงง.ส่วนตำบล	๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	รวม	๑๑
กรอบอัตรากำลัง	๑๑															
<b>อัตรากำลังจริง</b>																
พงง.ส่วนตำบล	๒															
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕															
พนักงานจ้างทั่วไป	๔															
รวม	๑๑															
๒.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑													
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑													
๔.	พนักงานขับรถยนต์	-	๑													
๕.	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑													
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๒													
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๗.	คนงานประจำรถขยะ	-	๔													
				สรุป ความเห็นของกองสาธารณสุขฯ												
				▶ อัตรากำลังจริง ๑๑ คน ▶ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑๑ คน ▶ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙												
	รวม		๑๑													



## ๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ								
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	<table border="1"> <tr> <td>กรอบอัตรากำลัง</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>อัตรากำลังจริง</td> <td></td> </tr> <tr> <td>พนง.ส่วนตำบล</td> <td>๑</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>๑</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">สรุป ความเห็นของหน่วยตรวจสอบ ภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ อัตรากำลังจริง ๑ คน</li> <li>▶ อัตรากำลังที่ต้องการ ๑ คน</li> <li>▶ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</li> </ul>	กรอบอัตรากำลัง	๑	อัตรากำลังจริง		พนง.ส่วนตำบล	๑	รวม	๑
กรอบอัตรากำลัง	๑											
อัตรากำลังจริง												
พนง.ส่วนตำบล	๑											
รวม	๑											
	รวม		๑									

การเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ดังนี้

งบประมาณตามข้อบัญญัติ ปี ๒๕๖๖

อบต.หนองคันทรง	๓๓,๒๕๐,๐๐๐ บาท	
พนักงานส่วนตำบล	๑๘	อัตรากำลัง
พนักงานครู	๑	อัตรากำลัง
พนักงานจ้าง	๒๖	อัตรากำลัง
รวมอัตรากำลัง	๔๕	อัตรากำลัง

อบต.เขาสมิง	๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท	
พนักงานส่วนตำบล	๑๖	อัตรากำลัง
พนักงานครู	๑	อัตรากำลัง
พนักงานจ้าง	๒๗	อัตรากำลัง
รวมอัตรากำลัง	๔๔	อัตรากำลัง

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การกำหนดตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
๑.หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓.นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔.นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๕.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖.เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๘.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๙.นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๐.พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๑๑.คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒.นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๓.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔.เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
๘.ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	.+๑	-	-	กำหนดใหม่

การกำหนดตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๒.นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๕.คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
๑.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๔.ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
๖.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๗.คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	.+๑	-	-	รอกกรมจัดสรร
๓.ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๔.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๕.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>.+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัด อบต.	๑	๔๗,๓๘๐	๕๖๘,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐

## ๑. สำนักปลัด

๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๔	นิติกร	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๕๗๐	๑๙๘,๘๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖,๓๕๐	๑๙๖,๒๐๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๕,๕๘๐	๑๘๖,๙๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๑๐	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑	พนักงานดับเพลิง	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๑๒	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๒. กองคลัง

๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๔๐,๒๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๑๕	นักวิชาจัดเก็บรายได้	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๔,๗๘๐	๑๗๗,๓๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๙๘๐	๑๙๑,๗๖๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๔๕๐	๑๖๑,๔๐๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๔๕๐	๑๒๕,๔๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๒๒	ลูกมือช่างแผนกภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐

## ๓. กองช่าง

๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐
๒๓	นายช่างโยธา	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๗๐๐	๑๖๔,๔๐๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒๖	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

## ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๔,๒๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑๗,๔๘๐	๒๐๙,๗๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	๑	๑๑,๐๔๐	๑๓๒,๔๘๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๑๕๐	๑๔๕,๘๐๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๓๓	คนงานประจำรถขยะ	๔	๙,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	-	-	-

## ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*** (รอจัดสรร ตำแหน่งจากกรม)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๓๖	ครู *** (จ่ายจากเงินอุดหนุน)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๘,๒๙๐	๒๑๙,๔๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๓๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย *** (จ่ายจากเงินอุดหนุน)	๑	๐	๐	๐	๐	๐

## ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
----	------------------------	---	--------	---------	--------	--------	--------

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๔,๙๑๒,๕๐๐	๓๖,๖๕๘,๑๒๕	๓๘,๔๙๑,๐๓๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%



## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันตรง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน . (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า			. (๒)			. (๓)						
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๕๖,๔๘๐	๗๕๖,๙๖๐	

## สำนักปลัด อบต.

๒	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๘๔๐	๒๐๗,๘๔๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๒๔๐	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๐๕,๗๖๐	๓๐๖,๑๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๒,๙๒๐	๓๘๒,๘๐๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๑๙๓,๖๘๐	๑๙๒,๖๐๐	
พนักงานจ้าง																			
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๐๔,๔๘๐	๒๐๔,๗๒๐	
๙	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๑๙๔,๗๖๐	๑๙๕,๑๒๐	
๑๐	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนสวน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน . (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า	ข้างหน้า	ข้างหน้า	. (๒)			. (๓)						
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

กองคลัง

๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๑,๒๐๐	๕๔๑,๘๐๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๒๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๒๔๒,๖๔๐	๒๔๒,๗๖๐	๒๔๒,๖๔๐	
๑๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๖๕,๘๘๐	๒๖๕,๐๘๐	

พนักงานจ้าง

๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๕๖๐	๑๘๕,๘๐๐	๑๘๕,๐๔๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๐,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๑๙๙,๗๒๐	๑๙๘,๙๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๘๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๖๘,๔๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๐๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๐	๑๒๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๔๔๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๓๐,๙๒๐	ว่างเดิม
๒๓	ลูกมือช่างแผนกภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	คุณวุฒิ	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+.๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม

กองช่าง

๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
๒๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	

พนักงานจ้าง

๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๒๘	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน .(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	.(๒)			.(๓)			
													๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๕๖๒,๘๔๐	๕๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๑,๘๘๐	
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	ทักษะ	๑	๑	๒๐๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๒๖,๙๒๐	๒๓๖,๐๘๐	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๘๘๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๙,๒๖๐	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๖	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ขาด จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน . (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ข้างหน้า	ข้างหน้า	ข้างหน้า	. (๒)			. (๓)						
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอกกรมจัดสรร
๔๒	ครู		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๔๓	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๑๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๓๖๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๗,๒๐๐	
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ทักษะ	๑	๑	๑๘๓,๒๙๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน

๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	
. (๔)	รวม		๔๕	๓๕			๔๕	๔๕	๔๕	+๒	-	-	๓๒๑,๗๘๐	๓๒๙,๑๐๐	๓๓๕,๑๐๐	๙,๖๒๘,๘๖๐	๙,๗๙๙,๙๒๐	๙,๙๗๓,๕๐๐	
. (๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๔๔,๓๒๙	๑,๔๖๙,๙๘๘	๑,๔๙๖,๐๒๕	
. (๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๐๗๓,๑๘๙	๑๑,๒๖๙,๙๐๘	๑๑,๔๖๙,๕๒๕	
. (๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน (๗)*๑๐๐/งบประมาณรายจ่าย															๓๑.๗๒	๓๐.๗๔	๒๙.๘๐	

หมายเหตุ

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๓๓,๒๕๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๓๔,๙๑๒,๕๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๓๖,๖๕๘,๑๒๕ บาท

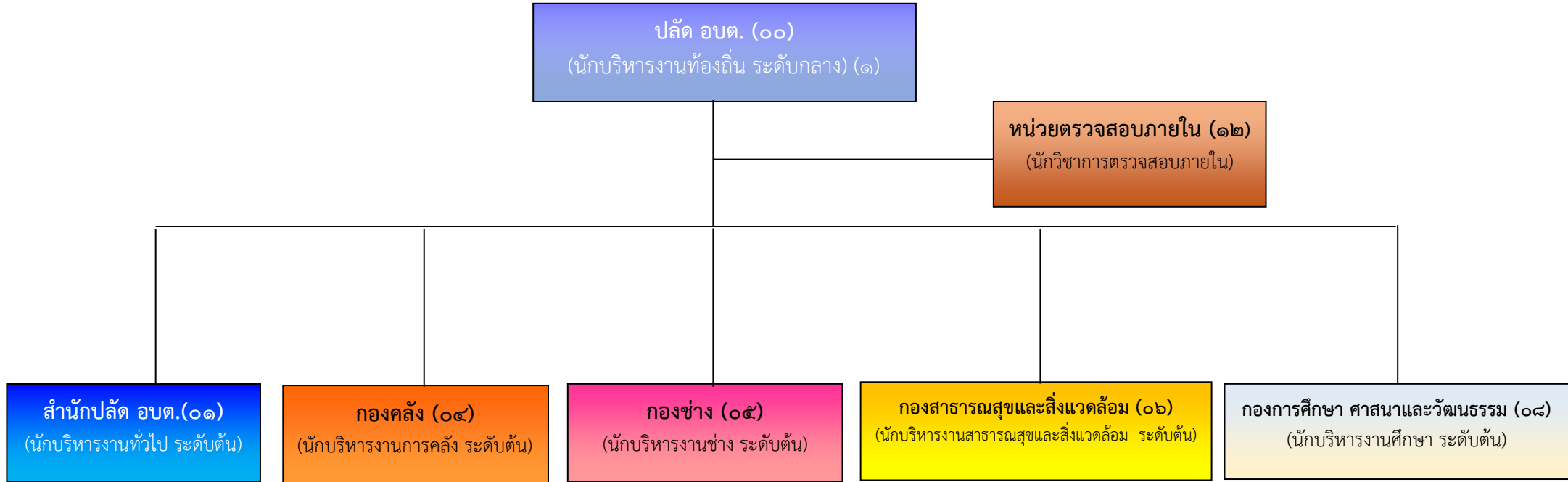
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๓๘,๔๙๑,๐๓๑ บาท

ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง  
 (ประเภทสามัญ)



- ๑. งานบริหารทั่วไป
- ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓. งานนิติการ
- ๔. งานสวัสดิการสังคม
- ๕. งานป้องกันและ  
บรรเทาสาธารณภัย
- ๖. งานการเจ้าหน้าที่

- ๑. งานการเงินและบัญชี
- ๒. งานพัฒนารายได้
- ๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๔. งานแผนที่ภาษีและ  
ทะเบียนทรัพย์สิน

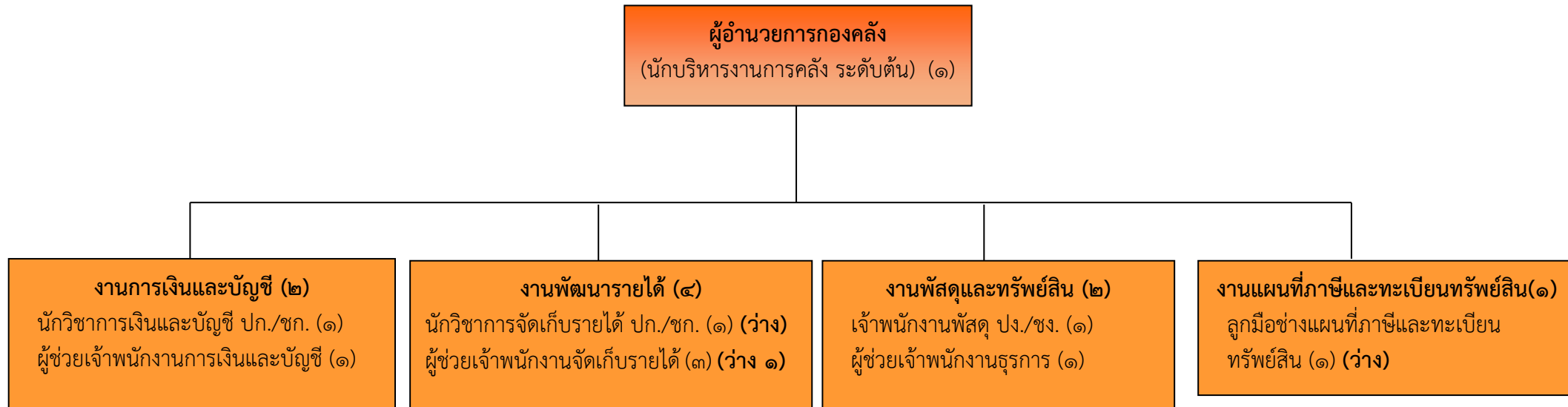
- ๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๒. งานสำรวจและออกแบบ
- ๓. งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๔. งานควบคุมการก่อสร้าง

- ๑. งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๒. งานรักษาความสะอาด
- ๓. งานจัดการคุณภาพน้ำ
- ๔. งานส่งเสริมสาธารณสุข

- ๑. งานบริหารงานทั่วไป
- ๒. งานบริหารการศึกษา
- ๓. งานวิชาการ
- ๔. งานส่งเสริมการศึกษา  
ศาสนาและวัฒนธรรม



โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง (๐๔)

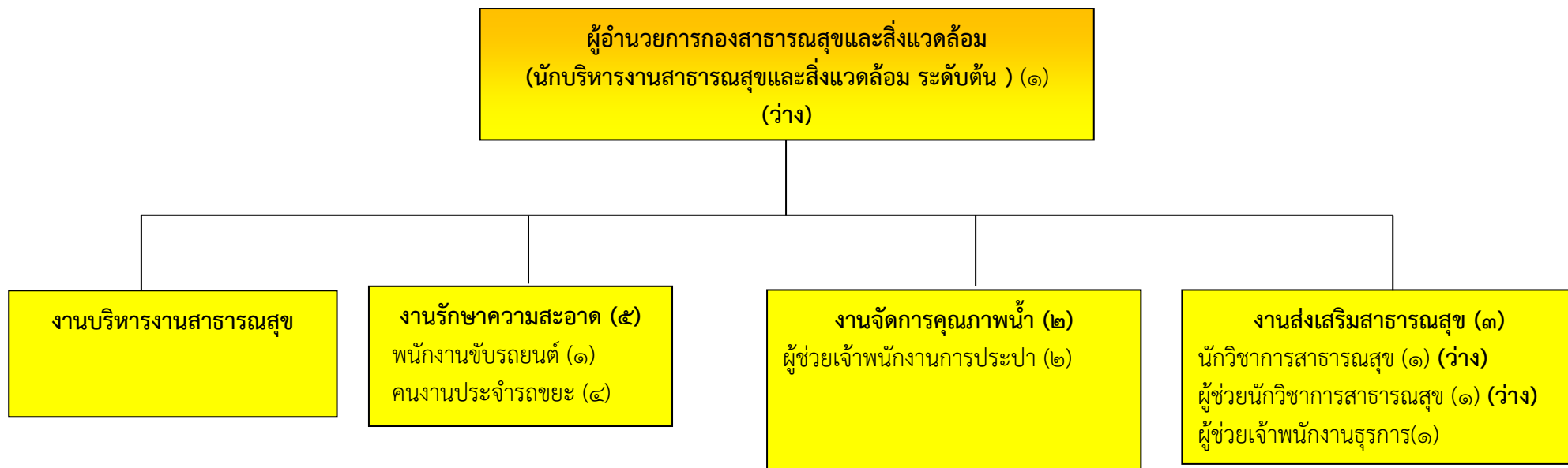


ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๖	๐	๑๐
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๔	๐	๘
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๓



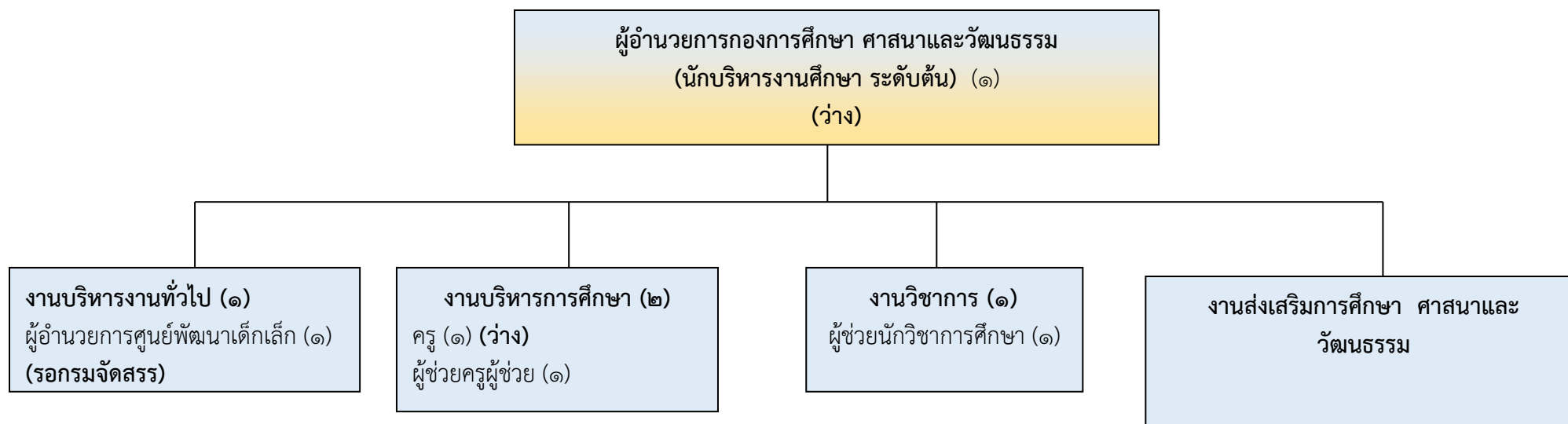


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง (๐๖)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๕	๔	๑๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๔	๘
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๐	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง (๐๘)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๕
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒
อัตราว่าง	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๓





บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน /เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ส.ต.ต.ประดับ ประเทพา	ปริญญาโท	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๑๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒			๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างานสำนักปลัด)	ต้น	๑๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้างานสำนักปลัด)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๓	นายจักรพันธ์ นองเนื่อง	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๔	นางสาวอาภา ประสิทธิ์นาวา	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๒๗๕,๗๖๐	-	-	
๕	นางสาวสายใจ จุฬารณทีสุทธิ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๓๖๙,๔๘๐	-	-	
๖	นางสาวกรรณิกา ไชยสิน	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑๘๕,๐๔๐	-	-	
๗	นางสาวจารีทิพย์ เจริญฤทธิ์	ปวส.	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๙๘,๘๔๐	-	-	

พนักงานจ้าง

๘	นางสาวกาญจนา บุตรขุน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๖,๒๐๐	-	-	
๙	นายวัลลพ ธรรมะ	ปริญญาตรี (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๖,๙๖๐	-	-	
๑๐	นายเปรมชัย ธรรมะ	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายชัยวัฒน์ สิ้นแบน	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๒	นายวุฒิชัย บางขลา	ป.๖	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางเพ็ญศรี ชาตัน	ป.๔	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

## ๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่น ๆ	
๑	นางอัมพร เกรสศรี	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑๕-๓-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นางชมพูนุท พรประสิทธิ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๒๒๙,๓๒๐	-	-	
๓			๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๔	นางนันทมน ขำวงษ์	ปวส.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	
พนักงานจ้าง												
๕	นายพิสิทธิ์ ศิลลาอานัน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๐,๖๘๐	-	-	
๖	นางสาวยศสินี จันทร์งาม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๗๗,๓๖๐	-	-	
๗	นายกิตติศักดิ์ เพ็งจินดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๑,๔๐๐	-	-	
๘	นางสาวเพชรรัตน์ บัวบาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๙			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๕,๔๐๐	-	-	ว่าง
๑๐			-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่

## ๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่น ๆ	
๑	นายอภิสิทธิ์ โกวิทานุกพงศ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นายอรรณู เขียวธวัช	ปวส.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๓๕๒,๐๘๐	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓	นางสาวเสาวรส เล็กกำพูช	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๔๐๐	-	-	
๔	นายปุนภพ เล็กกำพูช	ปวช.	-	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	-	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕	นายอนุรักษ์ สุทธิวารี	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	

## ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑			๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒			๑๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๓	นางสาวเบญจมาภรณ์ สุทธิวารี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๔๐๐	-	-	
๔	นายนพดล ศีลาอาศน์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	
๕	นายอุดมศักดิ์ เพิ่มญาติ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๒๐๙,๗๖๐	-	-	
๖	นายสรายุทธิ์ ฤทธิเดช	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๓๒,๔๘๐	-	-	
๗			-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๘	นายวิภาส วรสิงห์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๙	นายไพศาล เขียวขจี	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๐	นายเอกชัย เขียวขจี		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๑	นายวิชา จันทร์ดี		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	



## ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่น ๆ	
๑			๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	-	-	-	ว่าง
๒				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓			๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๑	ครู		๑๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๑	ครู		-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง												
๔	นางสาวเสาวนีย์ เหลือสีบชาติ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒๘,๓๖๐	-	-	
๕	นางสาวสุสิทธิ์ แพนคร	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

## ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน /เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	นางกมลกานต์ ยางเอน	ปริญญาโท	๑๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕,๒๒๐	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพหนองคันทร้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกัน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัว

เข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### ๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรอง

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศจะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ ที่ยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเองหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตราดหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๓. การศึกษาหรือศึกษาดูงานอาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราดหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

#### ๒. ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

### หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๗ การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรังจะจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินผลจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง รวมถึงพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง รวมถึงพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย