

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากริจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุด	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		
สูตรในการคำนวณ		
จำนวนคน =	$\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$	

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

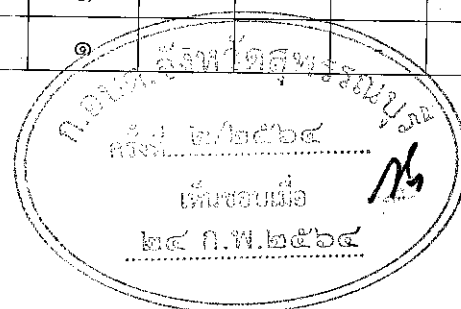
๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

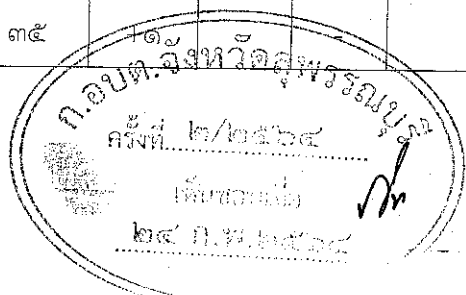
จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



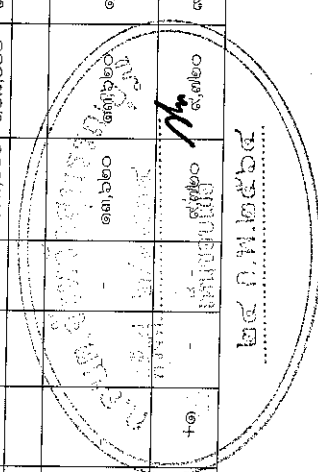
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบกรม
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
รวมทั้งสิ้น	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕				



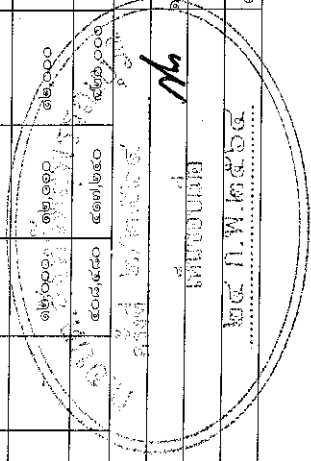
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งทะเลทราย อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสถานที่	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่คิดเพิ่ม (+) ลด (-)		ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ก)		ค่าใช้จ่าย (ข)		หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๗,๘๘๐	๖๐๕,๘๘๐	๒๒๓,๘๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๗๗,๓๒๐	๑๘๐,๙๒๐
๓	สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๑๘๐,๑๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑	๓๓๖,๓๖๐		๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๗๖,๐๓๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๓๖๙,๙๘๐		๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๐๙,๓๒๐
๖	นักประชาสัมพันธ์	ชป	๒	๒๙๙,๖๔๐		๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒๖,๓๖๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๒๕๕,๒๘๐		๑	๑	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๕๙,๖๘๐	๒๖๖,๕๖๐	๑๒๖,๒๒๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๑๓๗,๐๖๐
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๒๓๙,๕๒๐		๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๙,๑๒๐	๒๕๙,๒๐๐	๑๒๙,๖๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๔๒,๙๒๐		๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	ยาม		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๔	แม่บ้าน		๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน (๑)		อัตราค่าแท้งที่คิดว่า จะต้องใช้ในการขอ ระเบียบ(๑) ๓. ไปทางบ้าน		อัตราค่าแท้ง (๓)				ค่าใช้จ่ารวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	๑๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองคลัง(๑๔)																
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๕๑,๓๒๐	๕๖๔,๖๔๐	๕๗๗,๙๖๐	๕๙๑,๒๘๐	๓๓๓,๐๐๐
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๕๖๔,๕๕๐	๕๗๗,๘๗๐	๕๙๑,๒๐๐	๖๐๔,๖๕๐	๓๕๖,๖๕๐
๑๕	นักวิชาการคลัง	ปจ/ชก	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๕๒๐	๒๘๐,๕๒๐	๒๘๐,๕๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕๖,๖๘๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๕๙,๕๖๐	๑๖๐,๖๘๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๑,๘๐๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๙,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๙,๐๐๐	๑๔๑,๕๒๐	๑๔๓,๐๐๐	๑๔๓,๕๐๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง (๐๕)																
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๖)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๖,๒๒๐	๕๐๙,๘๔๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๒๓,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕๖,๙๒๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๘,๖๘๐	๑๖๑,๖๘๐	๑๖๒,๘๐๐	๑๖๓,๙๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๖,๖๘๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๕๘,๔๔๐	๑๖๑,๔๔๐	๑๖๒,๖๘๐	๑๖๓,๘๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๒๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	๑๒๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)																
๒๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	๓๘๓,๖๐๐	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๖,๒๒๐	๕๐๙,๘๔๐	๕๒๓,๔๖๐	๕๒๓,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ/ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม



ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะว่าง ใช้ในวงงบประมาณปี ข้างหน้า			อัตราปกติ เพิ่ม (+) ลด (-)			ค่าใช้จ่ายทั้งหมด (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (ค)	เงิน เดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๖	กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม (๐๘)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐,๗๕๐	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๑	๓๓๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๓,๓๒๐	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐,๗๒๐	
๒๙	ครู	(ครู)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๑๘๘,๖๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้พิการ/ด้อย)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																				
๓๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖,๖๘๐	
๓๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๒๕๔,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕,๔๘๐	
๓๕	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์	ปจ/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕,๕๓๒	
รวม (๔)			๓๕	๒๔	๘,๕๘๘,๘๖๐	๓๔๒,๐๐๐	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	๘๖๖,๖๘๐	
ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๕) (๑๕% ค่าใช้จ่ายรวม (๓))																				
รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖) (๔) + (๕)																				
ร้อยละ																				
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๗) (๖) * ๑๐๐ หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				



หมายเหตุ

ฐานการค้าจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ข้อมูลยุติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ และที่ฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕% เพื่อเป็นฐานการค้าสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕% เพื่อเป็นฐานการค้ารวมที่มิใช่จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกาประปา หรือกิจการสถานนบาล และได้ตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลด้วยดังนี้

ฐานการค้ารวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ บาท = (๓๑,๐๐๐,๐๐๐x๕%) + ๓๑,๕๕๐,๐๐๐

ฐานการค้ารวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๓๔,๑๗๗,๕๐๐ บาท = (๓๒,๕๕๐,๐๐๐x๕%) + ๓๒,๕๕๐,๐๐๐ = ๓๔,๑๗๗,๕๐๐

ฐานการค้ารวมงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓๕,๑๗๗,๕๐๐ บาท = (๓๔,๑๗๗,๕๐๐ X๕%) + ๓๕,๘๘๖,๓๗๕

ข้าราชการถ้อยโณ ลูกจ้างประจำถ้อยโณ รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งในอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

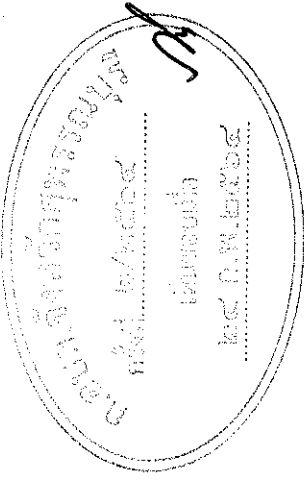
ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๕.๕/ว๕๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.,ท.,และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๔๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

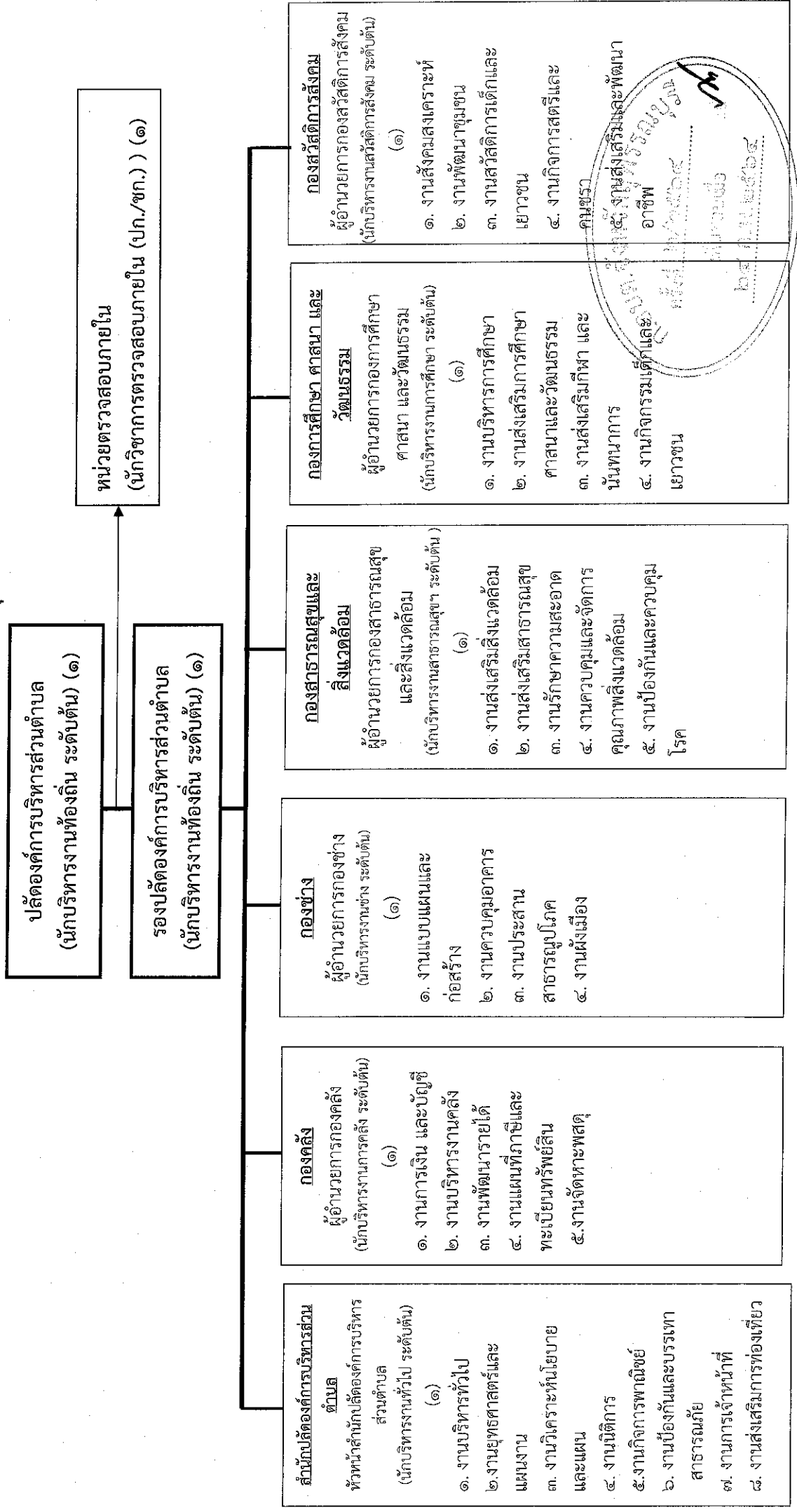
เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแบ่ง)

ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

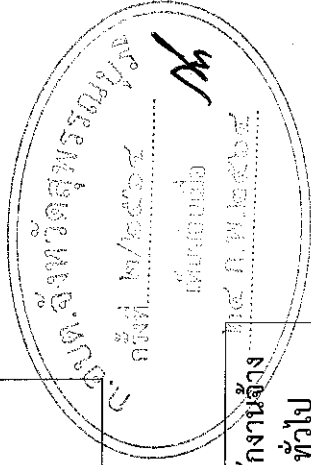
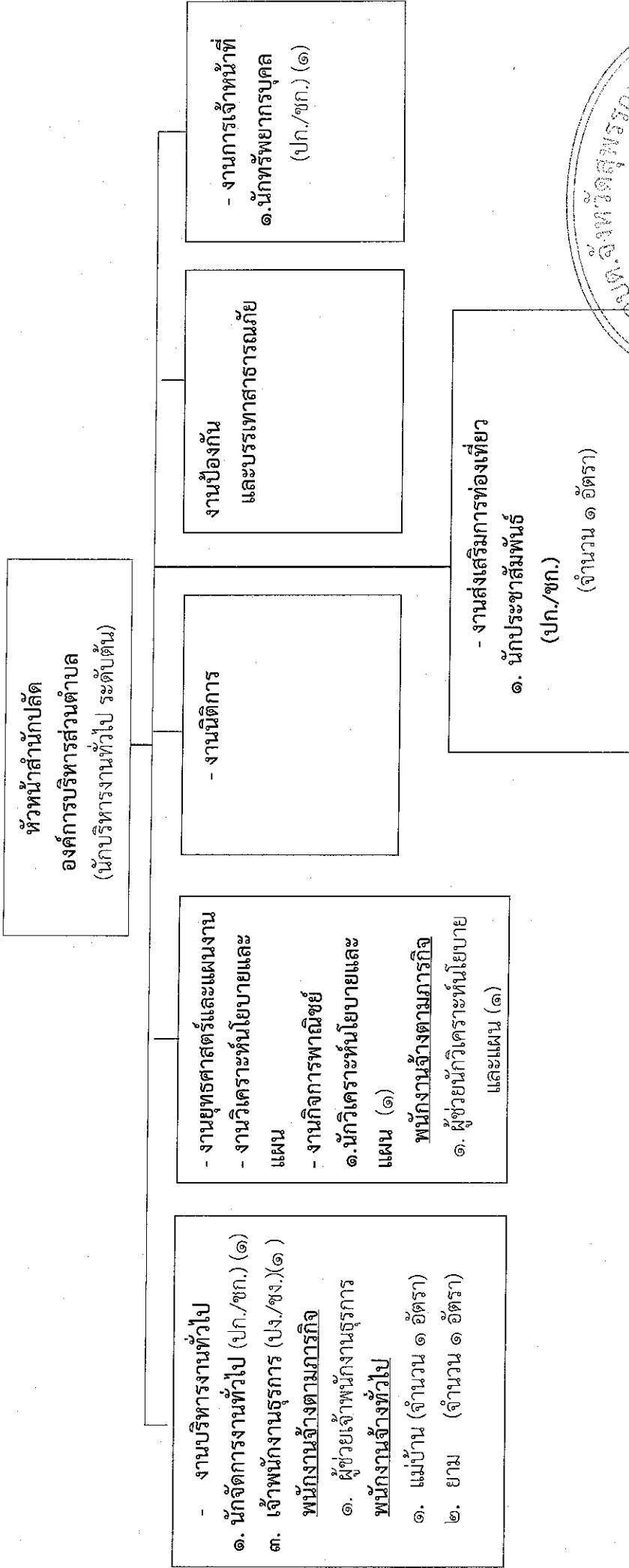


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ทะงาย



โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก / ชก	ปง/ชง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๔	๑	๒	๒

โครงสร้างองค์กร

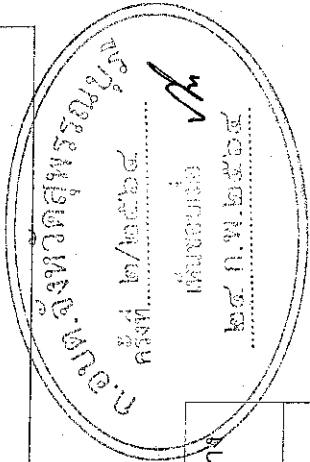
ผู้อำนวยการองค์กร
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(จำนวน ๑ อัตรา)

- งานการเงิน และบัญชี
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
(ปง./ชง.) (จำนวน ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน
และบัญชี
(จำนวน ๑ อัตรา)

- งานบริหารงานคลัง
๑. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)
(จำนวน ๑ อัตรา)

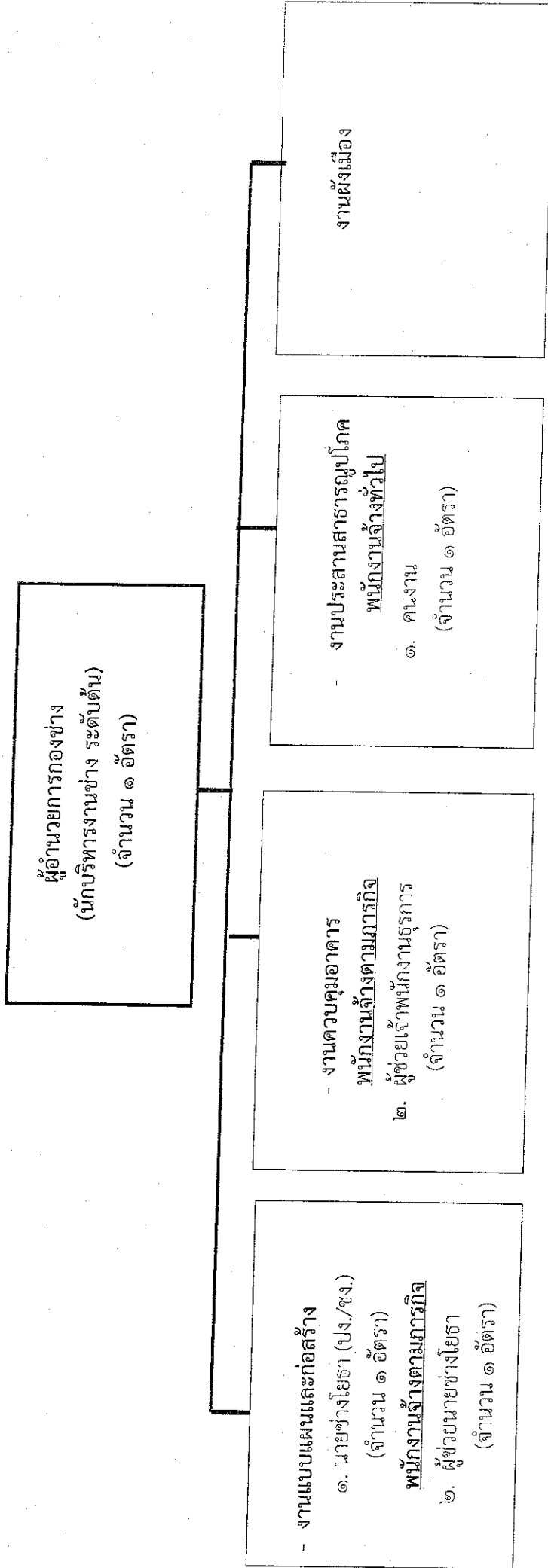
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษี และทะเบียน
ทรัพย์สิน
พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
อัตรา จำนวน ๑ อัตรา

- งานจัดทาพัสดุ
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)
(จำนวน ๑ อัตรา)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก / ชก	ปง/ชง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๒	๑	๒	-

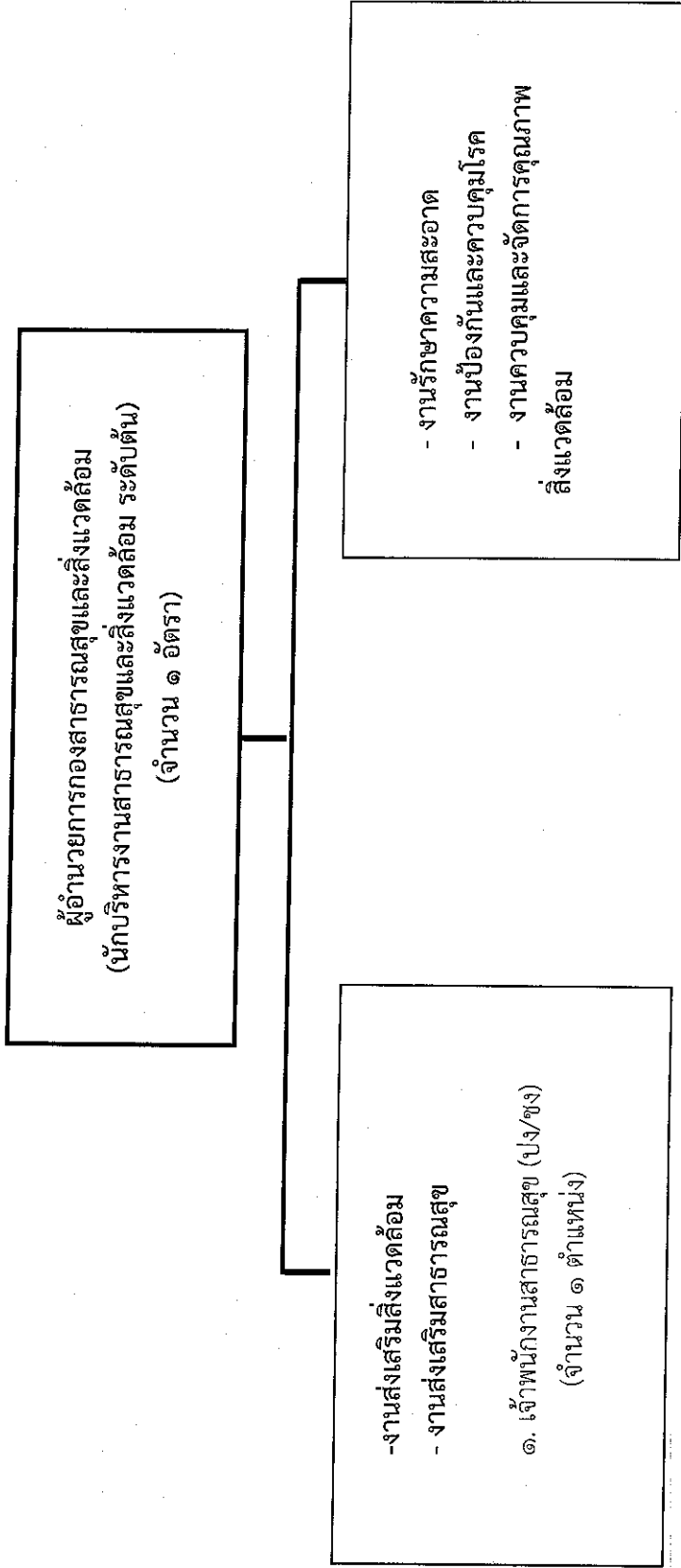
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก / ชก	ปง/ชง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน		๑	-	๑	๒	๑

กรมส่งเสริมการเกษตร
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔
เดือน พฤษภาคม
๒๕๖๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก / ชก	ปง/ชง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน		๑	-	๑	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

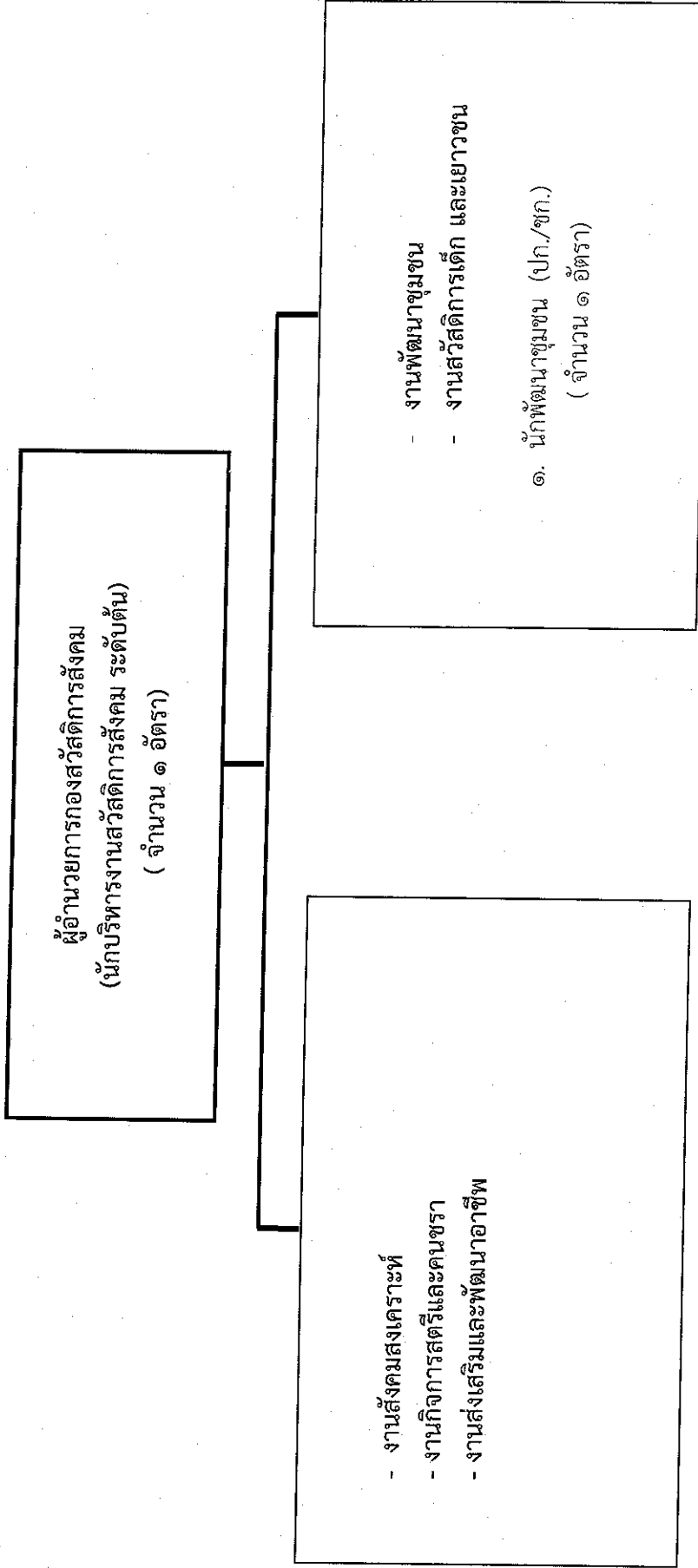
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น)
(จำนวน ๑ อัตรา)

งานบริหารการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (จำนวน ๑ อัตรา)
๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (จำนวน ๑ อัตรา)
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (จำนวน ๑ อัตรา) (ว่าง)

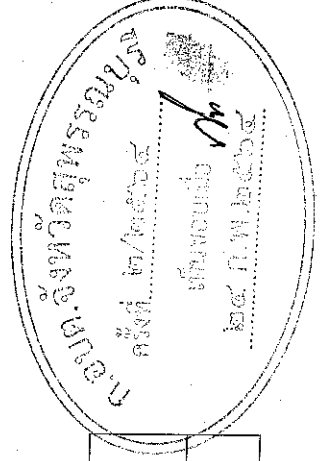
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ
- ครู (คศ.๑) (จำนวน ๑ อัตรา)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (จำนวน ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (จำนวน ๑ อัตรา) (ว่าง)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีคุณสมบัติ) (จำนวน ๑ อัตรา)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก / ชก	ปง/ชง	ครู (ค.ศ.๑)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน		๑	๑	๑	๑	๑	๒	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

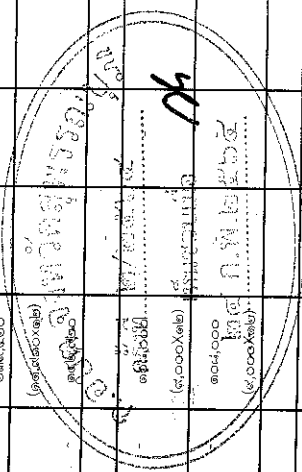


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก / ชก	ปจ/ชง	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน		๑	๑		-	-

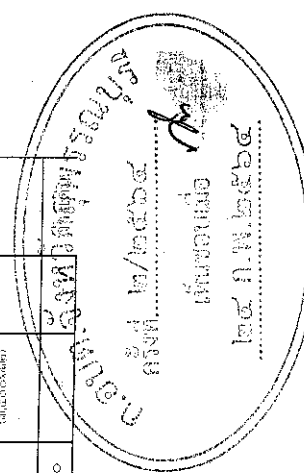


๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรากำหนดคนที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าใหม่				เงินเดือน		พิมพ์	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
๑	นางสาวจันทรีจิรา ช่างดวง	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๔๘,๐๐๐ (๔๘,๐๐๐X๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐X๑๒)		
๒	นายสมบัติ กิจวีรุณี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๑๐๐X๑๕)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		
๓	นางสาวบุญจรรยาณ แซ่บุญ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐X๑๕)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		
๔	นางสาวชัชฌาณี ไทยทวี	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๕๖,๕๐๐ (๒๘,๐๐๐X๑๕)	๕๖,๕๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		
๕	นายมานะ มกลัย	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๕๖,๕๐๐ (๒๘,๐๐๐X๑๕)	๕๖,๕๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		
๖	นางสาวณิชาภัทร แก้วสระสุข	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๕๖,๕๐๐ (๒๘,๐๐๐X๑๕)	๕๖,๕๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		
๗	นางสาวชลธิชา สิวอนดี	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๕๖,๕๐๐ (๒๘,๐๐๐X๑๕)	๕๖,๕๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		
๘	พญกมลยิ่งงามภรณี		๖๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๖๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๘,๕๐๐	๒๘,๕๐๐		ว่างเต็ม
๙	นางสาวจริยา มากरणัน	ปริญญาตรี รัฐศาสตร์		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์				ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์						
๑๐	นางสาวไตรยา โพธิ์ศรีทอง	ปวส. คอมพิวเตอร์		เลขชง.ธุรการ				เลขชง.ธุรการ						
๑๑	พญียงนัยรั้งทั่วไป	ป.๖		ยาม				ยาม						
๑๒	นางสาวบุญเสิดา บุญญูดี	ป.๖	๖	แม่บ้าน				แม่บ้าน						
๑๓	นางสาวพัชรา คำโพธิ์เราะ	ปริญญาโท บธ.บ.	๖๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๑๕)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๕)		



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราใกล้เคียงเดิม				กรอบอัตราใกล้เคียงใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๔	ว่าง		๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๕๕,๗๒๐	-	ว่างเต็ม
๑๕	นางสาวตรีพร ชาวบางหม	ปริญญาตรี จบ	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๑๖	นางสาวณิชา ลือทองนวล	ปริญญาตรี การตลาด	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ										(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๑๘	นางสาวปัทมา ชื่นนันทิพัฒน์	ปริญญาตรี การบัญชี		ผ.จ.พ.ง.การเก็บและบัญชี				ผ.จ.พ.ง.การเก็บและบัญชี			(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๑๙	นางสาวลลิตา เอี่ยมใจดี	ป.ส. การบัญชี		ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้				ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้			(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๒๐	นางสาวรุ่งนง (๑๕)										(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๒๑	นางสาวปัทมา ชื่นนันทิพัฒน์	ป.ส. ก่อสร้าง	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อ.ท.	จ.น.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นับบริหารงานช่าง)	อ.ท.	จ.น.	(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๒๒	นางสาววิมลพร มีมาก เกษมแพง	ป.ส. การบัญชี	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๕๖,๕๔๐	-	ว่างเต็ม
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ											-	
๒๔	นางสาววิมลพร มีมาก เกษมแพง	ป.ส. การบัญชี		ผ.จ.พ.ง.ช่างโยธา				ผ.จ.พ.ง.ช่างโยธา			(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	
๒๕	นายเกียรติศักดิ์ ศรีโพธิ์	มัธยมศึกษา ตอนต้น		ค.ง.น.น.				ค.ง.น.น.			(๒๐,๐๐๐x๑๒)	-	
๒๖	นางสาวอรุณสุดและสิ่งแวดล้อม(๑๖)											-	
๒๗	ว่าง		๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นับบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	จ.น.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นับบริหารงานสาธารณสุข)	อ.ท.	จ.น.	(๒๐,๗๔๐x๑๒)	-	ว่างเต็ม
๒๘	ว่าง		๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๖-๓-๑๔-๒๖๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ป.ก./ชก.	๒๕๗,๕๔๐	-	



 กระทรวงสาธารณสุข
 กรุงเทพฯ ๑๐/๒๕๖๕
 หน้า ๑๑๑
 ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (๑๕)											
๒๖	นางกิ่งดาว ศรีเพรา	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	อท.	ต้น	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๒๗	นางนุริศญา บุญอภัยไขยกุล	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๖๖-๓-๐๘-๓๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๖๖-๓-๐๘-๓๗๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	-	-
๒๘	ว่าง		๖๖-๓-๐๘-๕๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง	๖๖-๓-๐๘-๕๓๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ชง	๓๗๖,๐๐๐ ๒๕๖,๕๐๐	-
๒๙	นางสาวปัทมา แสนแท้	ปริญญาตรี ครุศาสตร์	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๖๕๕	ครู		คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๒๒๒๒-๖๕๕	ครู		คศ.๑	๒๖๗,๒๐๐x๑๒	-
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย		ครูผู้ดูแลเด็ก		ครูผู้ช่วย		
๓๑	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-		
๓๒	นางสาวศิริรัตดา มีวอนนดี	ปริญญาตรี ครุศาสตร์		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้พิการ		-		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้พิการ		-		
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๓๓	นายทรงพล ศรีสวาย	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๖๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	๒๕๖,๖๐๐x๑๒	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)
๓๔	นายพิสิฐ อัครวรรณวงศ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๖-๓-๑๑-๓๗๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๖๖-๓-๑๑-๓๗๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก	๓๕๖,๑๖๐ (๒๑,๒๕๐x๑๒)	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๓๕			๖๖-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก/ชก	๖๖-๓-๑๒-๓๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก/ชก		

หมายเหตุ

ทะเบียนกำกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร " อยู่ระหว่างการทำเป็นการสรรหา ขอ ก.อบต."

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๖๖-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑

ลงชื่อ.....วันที่.....
Tha The *Lo mse*

(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยังทะละลาย

ลงชื่อ.....วันที่.....
Lo mse *๒๔ ก.พ. ๒๕๖๕*

(นายอาคม สุวรรณโน)

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑

ลงชื่อ.....วันที่.....
Tha The *Lo mse*

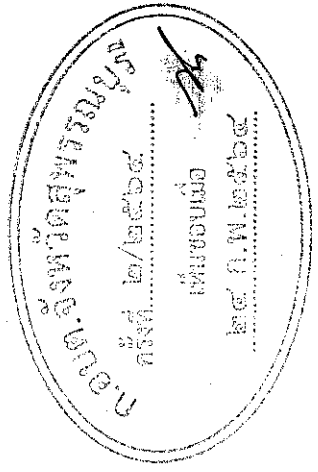
(นายประสิทธิ์ ไพเราะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยังทะละลาย

ลงชื่อ.....วันที่.....
Lo mse *๒๔ ก.พ. ๒๕๖๕*

(นายอาคม สุวรรณโน)

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลายกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้าน ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อ ส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และดอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของ เครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยที่ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมใหม่ หรือมีความคิดริเริ่ม และปรับปรุงองค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานที่ทันสมัย รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล มาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะเลาย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ที่ มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบการประเมินผล โดยอิงระบบสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างขีด ความสามารถหลักให้แก่บุคลากร แบ่งออกเป็น ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : วางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลยังทะลายนีมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด

๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับให้สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายและนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๒.๑ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๒.๒ บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเพื่อทดแทนผู้บริหารเดิม

ตัวชี้วัด

๒.๑.๑ ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา

๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับตำแหน่งบริหาร ตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

๓.๑ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถสนับสนุนการบริหารจัดการและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๓.๑.๑ จำนวนระบบย่อยของฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงสำเร็จเป็นปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔: พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะวิชาชีพ และมีความมั่นคงก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

- ๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตัวชี้วัด

- ๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๔.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)
- ๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน
- ๔.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะ/ภารกิจหลัก/นโยบาย
- ๔.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๔.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจในระบบกลไกการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรมในระดับมาก

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕: พัฒนาการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- ๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบและกลไกด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคลากรทุกระดับอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

- ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๕.๑.๒ จำนวนข้อร้องเรียนในการกระทำผิดจรรยาบรรณและวิชาชีพ
- ๕.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบหรือเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖: การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้าง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (Quality Of Worklife)

ตัวชี้วัด

๖.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑.๒ จำนวนรายการเพิ่มเติม/ปรับปรุง สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่บุคลากรได้รับเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

๖.๑.๓ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและ
ทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด/ปี งบประมาณ.			กลยุทธ์
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๑.๑ ร้อยละของส่วนราชการที่มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	๑.๒.๑ จำนวนส่วนราชการที่สามารถสรรหาบุคลากรได้ตามแผนอัตรากำลัง	ส่วนราชการ	๓	๔	๕	๑. สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ