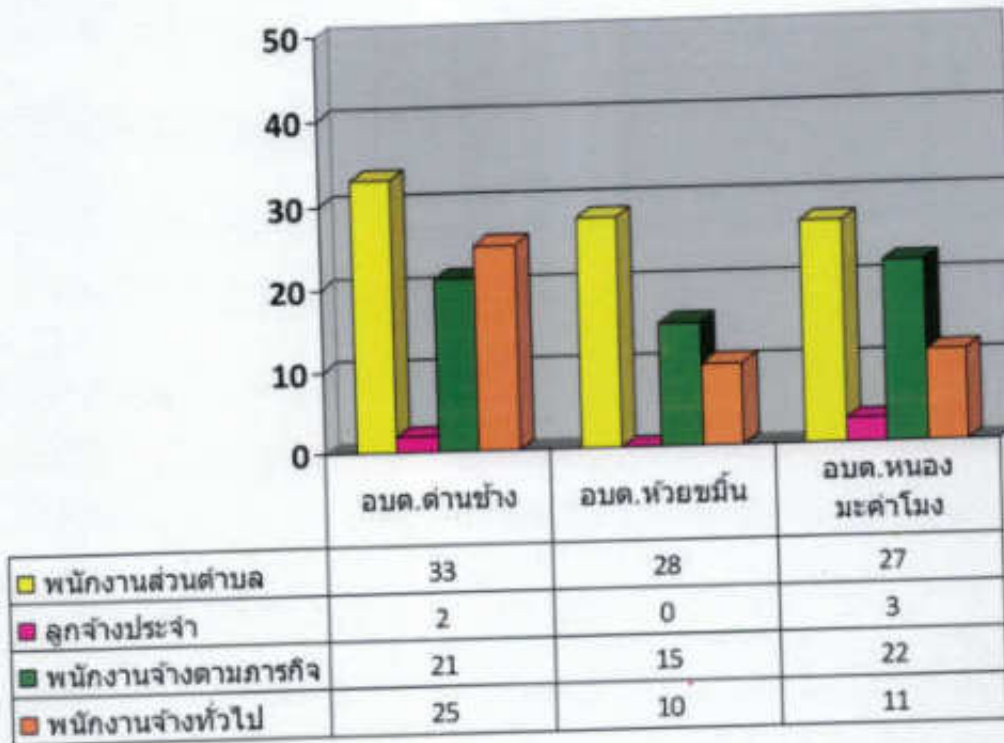




**กระแสด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขมิ้น และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่าโมง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก จะแตกต่างกันมากในส่วนของการจ้างกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับกับภารกิจ ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ดำเนินการสรรหาโดยวิธีการรับโอนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกเดือน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป





ประเภทของข้อมูลที่ใช้การสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ**

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการ

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	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

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ดังนี้





กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
ครั้งที่ ๓๐/๒๕๖๓  
เห็นชอบเมื่อ ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๓
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเต็ม ๓

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี  
 วันที่ ๑๐/๒๕๖๓  
 ว่างเต็ม ๓  
 เก็บชอบเมื่อ  
 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู ศศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก อำนวยครุผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๘๑</b>	<b>๘๑</b>	<b>๘๑</b>	<b>๘๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	





๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราจ้างเพิ่มขึ้นของพนักงานส่วนตำบล อุดมกิจ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง อำเภอตำบองช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราส่วนที่ต่ำกว่า จะถึงกำหนดจ้าง	อัตราจ้างเดิม เดือน/ปี	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๖)		ค่าใช้จ่ายรวม (๘)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินประจำ ตำแหน่ง(บาท)			อัตราจ้าง เดิม/ปี	อัตราจ้าง ใหม่/ปี	อัตราจ้าง เดิม/ปี	อัตราจ้าง ใหม่/ปี	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารระดับสูง)	กลาง	๑	๕๕๖,๖๐๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารระดับสูง)	สูง	๑	๓๓๕,๕๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
<b>ส่วนอป.ปี ๖๑</b>												
๓	หัวหน้าส่วนนิติ (นักบริหารทั่วไป)	สูง	๑	๓๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๔	นักบริหารระดับกลางแผน	ปฏิบัติงาน	๑	๓๐๖,๖๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๕	นักบริหารระดับสูง	จ้างถาวร	๑	๓๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๖	นิติกร	ปฏิบัติงาน	๑	๒๐๖,๖๕๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	จ้างถาวร	๑	๓๖๖,๖๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๒๐๖,๖๕๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๖๖,๖๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ร.ร.	๑	๒๐๖,๖๕๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๑๑	เจ้าพนักงานถือบัญชีและกรมการสาธารณสุข	ป.ร.ร.	๑	๒๐๖,๖๕๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
<b>รวมจำนวน</b>												
๑๒	พนักงานส่วนตำบล (จ้างใหม่)		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๕๖,๕๕๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๑๕	พนักงานบริหารระดับสูง		๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
๑๖	พนักงานบริหารระดับสูง		๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	๑๖๖,๖๐๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
๑๗	ภารโรง		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๑๘	ช่าง		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๑๙	คนงาน		๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	
										<b>รวมเงิน</b>		
										๑๐๕,๐๐๐		
										๑๐๕,๐๐๐		
										๗๕๖,๐๐๐		





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่ว่าง	จำนวนที่ว่างปัจจุบัน		อัตราส่วนที่ว่างที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราส่วนที่ว่างที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๘)			หมายเหตุ	
				ปีงบประมาณ			ปีงบประมาณ		ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ		ปีงบประมาณ
				จำนวน (๗)	จำนวนประจำ (๖)		จำนวน (๗)	จำนวนประจำ (๖)					
<b>กองคดี (๖๕)</b>													
๒๐	ผู้ชำนาญการสอบสวนคดีอาชญากรรม (๖)	ศ.น.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๑	นิติวิทยาศาสตร์ (๖)	พ.น.ท.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๒	นิติวิทยาศาสตร์ (๖)	พ.น.ท.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๓	นิติวิทยาศาสตร์ (๖)	พ.น.ท.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๔	เจ้าพนักงานการเดินและบัญชี	ป.น.ท.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๕	เจ้าพนักงานคดี	ป.น.ท.	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>ชุดจ่ายประจำ</b>													
๒๖	เจ้าพนักงานจับกุม (๖)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>พนักงานสอบสวนภาคี</b>													
๒๗	ผู้ชำนาญการสอบสวน (๖)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒๘	ผู้ชำนาญการสอบสวน (๖)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>กองช่าง (๖๕)</b>													
๓๐	ผู้ชำนาญการก่อสร้าง (๖)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๑	วิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๒	ช่างเทคนิค	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๓	ช่างเทคนิค	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๔	เจ้าพนักงานช่าง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
<b>พนักงานช่างเทคนิค</b>													
๓๕	พนักงานช่างเทคนิค	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๖	พนักงานช่างเทคนิค	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๗	พนักงานช่างเทคนิค	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๘	พนักงานช่างเทคนิค	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๓๙	ผู้ชำนาญช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๐	ผู้ชำนาญช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑





ที่	ชื่อสาขา	ระดับ จำนวน ส่วนต่อ พังทศ	จำนวนสิ่งปลูกสร้าง		อาคารทั้งหมด	อาคารทั้งหมดที่คาดว่าจะก่อสร้างในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อาคารกำลังก่อสร้าง (ก)			อาคารกำลังก่อสร้างเพิ่มขึ้น (ข)			กำลังใช้ยวรวม (ค)			หมายเหตุ	
			จำนวน (ท)	จำนวนเงิน (ง)			จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน		
																	เป็นปรจก
<b>๓๒๕๖ (๒๕)</b>																	
๓๕	ผู้ควบคุมท่าเรือ	-	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	๐	๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม
๓๖	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๓๗	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค	-	๑	๑๕๕,๐๐๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๓๘	คนงาน	-	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	๕	๕	๕	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
<b>๓๒๕๗ (๒๖) - ๓๒๕๘ (๒๗) - ๓๒๕๙ (๒๘) - ๓๒๖๐ (๒๙)</b>																	
๓๕	ผู้ควบคุมท่าเรือ	คืน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม	
๓๖	พนักงานขับรถ	จ้างงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม	
๓๗	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม	
<b>พนักงานจ้างสามภาคี</b>																	
๓๘	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม	
๓๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๔๐	คนงานประจำรถบรรทุก	-	๒	๒๑๐,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๔๑	คนงาน	-	๒	๒๑๐,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๑๐,๐๐๐	ว่างเต็ม		
<b>๓๒๖๑ (๓๐) - ๓๒๖๒ (๓๑) - ๓๒๖๓ (๓๒)</b>																	
๔๐	ผู้ควบคุมท่าเรือ	คืน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม	
๔๑	พนักงานขับรถ	พนักงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม		
๔๒	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค	พนักงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม		
๔๓	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค	พนักงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม		
๔๔	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค	พนักงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม		
๔๕	ผู้ควบคุมช่างเทคนิค	พนักงาน	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	ว่างเต็ม		



หน้า ๓๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ ได้รับในปีข้างหน้า	อัตราค่าตอบแทน ปีปัจจุบัน	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (ก)	เงินประจำ ตำแหน่ง(ข)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๖๖๖	๑	๑	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑๖๖,๖๖๖
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (เด็กชาย)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (เด็กชาย)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก (เด็กชาย)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๖๓	คนงาน	-	๒	๒	๒๖๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๖๖,๐๐๐
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>พนักงานราชการนอกสถานที่</b>																
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๐,๐๐๐	๐	๑	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑,๕๖๖	๑๖๐,๐๐๐
(๔) รวม		๕๑	๖๒	๖๒	๕๒๖,๖๖๖	๑๖๐,๐๐๐	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖	๕๒๖,๖๖๖
(๕) ประมาณการปรับลดตามเกณฑ์ ๑.๕%																
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗) คิดร้อยละ ๑๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ใช้ข้อมูลวิธีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๖๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท) ให้เป็นอีกปีละ ๕.๖% เป็นฐานการคำนวณ

ส่วนเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้วงเงินเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕.๖% เป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้

- ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖๕,๖๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๕,๖๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๕,๖๐๐,๐๐๐ = ๖๘,๖๖๖,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๗๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + (๗๐,๐๐๐,๐๐๐) = ๗๓,๖๖๖,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๗๕,๖๖๖,๕๐๐ บาท = (๗๕,๖๖๖,๕๐๐ x ๕%) + (๗๕,๖๖๖,๕๐๐) = ๗๙,๖๖๖,๕๐๐ บาท

ข้าราชการด้วย โอน ลูกจ้างประจำด้วย โอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแนบอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวม

เป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนและค่าตอบแทนที่ดำเนินการกำหนดโดยผู้แทนของบัญชีแสดงจัดทမ်းค่าตอบแทนในส่วนราชการ

• ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดทမ်းค่าตอบแทนและผลการกำหนดโดยผู้แทนในส่วนราชการ

• ให้งบที่ข้อมูลเงินเดือน ค่าจ้างส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ไม่อาจสรุปค่าของส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ร., ก.ท. และ ก.อบช. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๕๐๑.๕/ว ๕๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดค่าตอบแทนข้าราชการที่ออกปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประมาณค่าแห่ง (ระบบแห่ง)

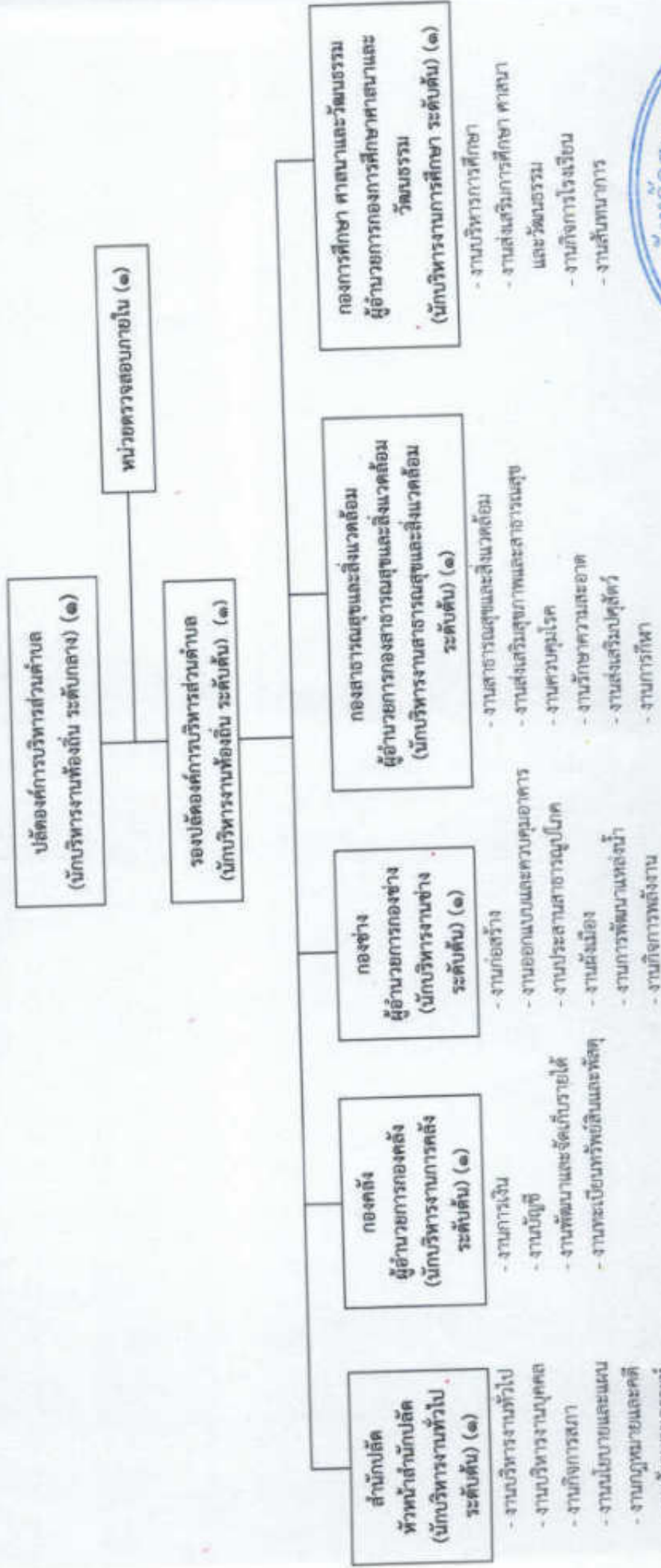






๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

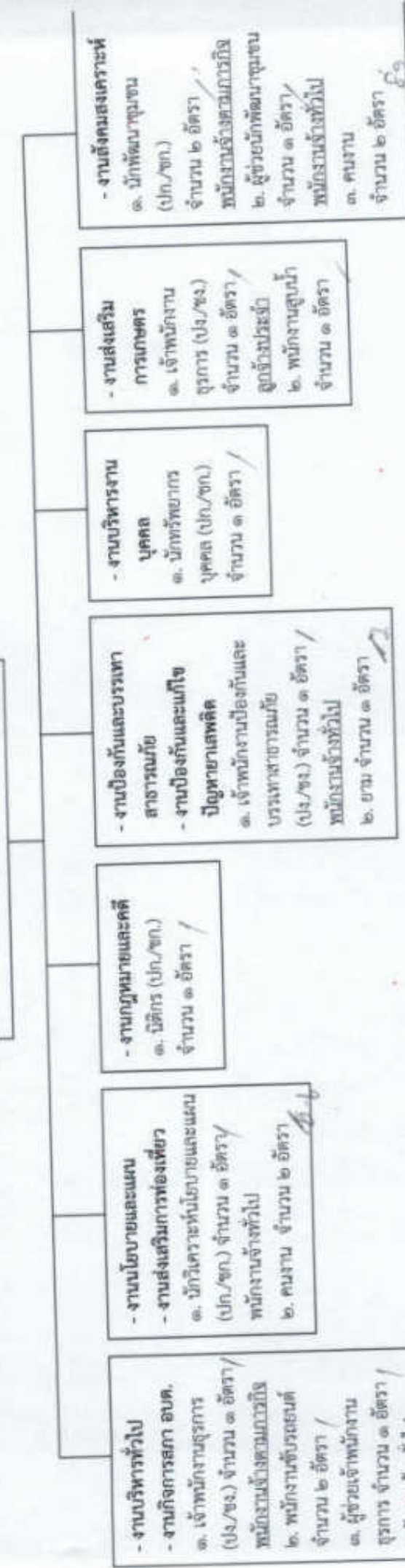
โครงการสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง





### โครงสร้างของสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง/ชง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๓ /	๕ /	๓ /	๔ /	๔ /

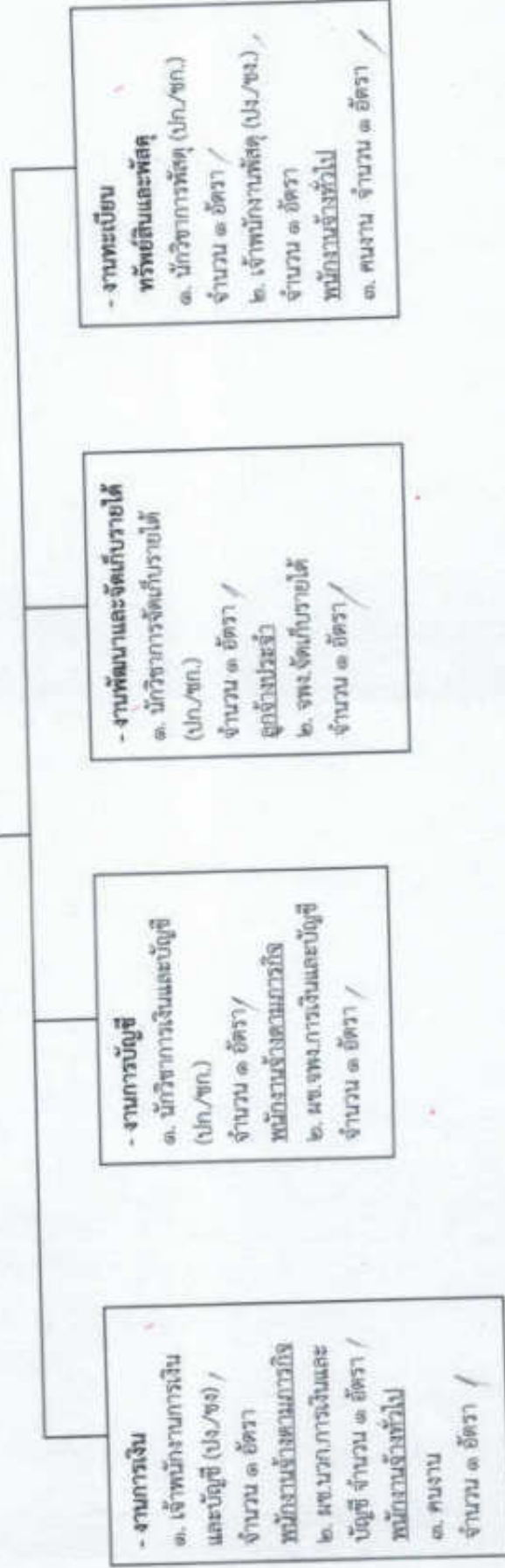






### โครงสร้างกองคลัง

#### ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



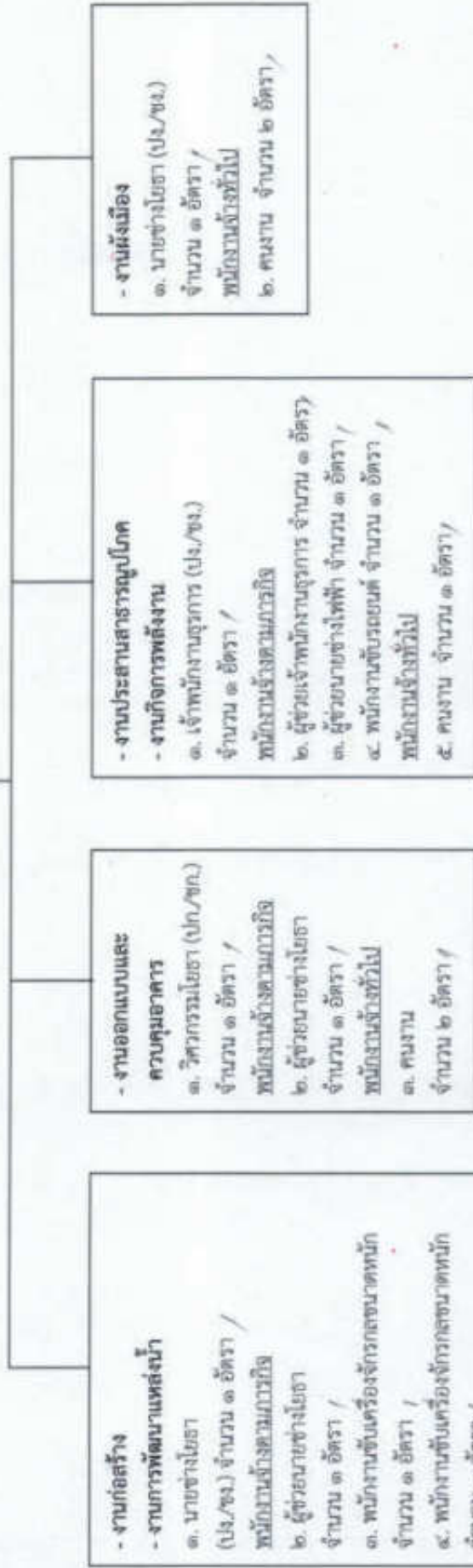
ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปจ./ชก.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	จำนวน			๓ /	๓ /	๒ /	๑ /	๒ /	๒ /





โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	อปท./ช.ก.	ป.ง./ช.ง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๑	๑	๑

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง  
 วันที่ ๑๐/๒๕๖๓  
 เกษมธเนศวร์  
 โทร. ๐ ๒๒ ๖๖๖๖