



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา

.....

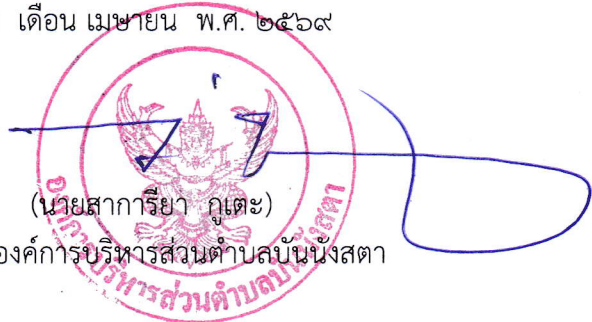
ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๘ ประกอบกับมติที่ประชุมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๙ ให้ความเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ได้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา เป็นไปตามระเบียบฯ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสากรียา กูเตะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

(ปรับปรุงครั้งที่ 4)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา

อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 รวมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตาให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1. ห ล ก ก า ร แ ล ะ เ ห ตุ ผ ล	4
2. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ	6
3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	7
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	10
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	13
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	18
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	20
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	37
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	43
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	49
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	63



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา อำเภอบันนังสตาจังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

1.

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ให้ สอดรับ และ สัมพันธ์ กับ แผน อัตรากำลังฉบับ เดิม เป็น สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์ และ ต่อเนื่อง ใช้ ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประมาณมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4) ขึ้น



2. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การ จัด อัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 รวมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2

1

4

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มี ส่วน เกี่ยว ข้อง มีความ เข้าใจ ชัด เจน ถึง กรอบ อัตรากำลัง คน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

3. กรอบแนวคิด ทฤษฎี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตาซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภาวการณ์จ อำน า จ ห ้ น ำ ที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลบันนังสตา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้

เพื่อให้เกิดความเตรียมพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยะลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3

5

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือ การสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือ ลด จำนวน วน กรอบ อัตรากำลัง เป็น สำ คัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม / ลด จำนวน ตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะเดียวกันนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจึงทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- ก า ร จั ด ก ร ะ บ วน ก า ร จ ริ ง (Work Process)

จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง ร วม ถึ ง ใน ร ะ ย ะ ย า ว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



4.

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา และความ ต้องการ ของ ประชาชน โดย แบ่ง ออก เป็น ด้าน ต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 1.3 ปัญหาการระบายน้ำ

2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- 2.3 ปัญหาการว่างงาน

3. ด้านสังคม

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- 3.5 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภค
- 3.6 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- 3.7 น้ำขาดคุณภาพ
- 3.8 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 3.9 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- 3.10 การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- 3.11 การส่งเสริมสวัสดิการสังคมและนันทนาการ
4. ด้านการเมืองการบริหาร
 - 4.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - 4.2 บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - 4.3 การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.1 ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม
 - 5.2 การตัดไม้ทำลายป่าต้นน้ำลำธาร
 - 5.3 คลอง ลำธาร ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
6. ด้านการสาธารณสุข
 - 6.1 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
 - 6.2 ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 6.3 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
 - 6.4 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
 - 6.5 น้ำขาดคุณภาพ
7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 7.1 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
 - 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
 - 7.3 ปัญหาการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ขุดลอกคลอง ลำธาร สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
 - 1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - 1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย
 - 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก
 - 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - 3.5 ให้มีการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร
 - 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
 - 4.3 จัดให้มีประปาภูเขา ฝ่ายกันน้ำ
5. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
 - 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 6.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
 - 6.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - 6.3 จัดการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
7. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - 7.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - 7.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 7.3 ขุดลอกคลอง ลำธาร ที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช



5. การกิจ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชาชน นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคคล

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าถึงการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดอ่อน และจุดแข็ง ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

1.1 **Strengths** หมายถึง จุดเด่น หรือ จุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดี เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน

จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล
องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อย หรือ จุดอ่อน
ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ
ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

2.1 O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม
ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร
โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงโอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก
แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ
และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค
เป็นข้อจำกัดที่เกิดสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัด
อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. ด้านการบริหารจัดการมีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง
2. พนักงานมีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ตามสายงานเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
3. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ หรือมาอยู่ในพื้นที่นานแล้ว
ทำให้รู้ปัญหาและเข้าใจสภาพพื้นที่ดี สามารถประสานการทำงานกับชาวบ้านได้ดี
5. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร
6. บุคลากรมีความรักความสามัคคี และทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติงาน
7. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงาน
8. มีบุคลากรรุ่นใหม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
9. มีเครื่องอุปกรณ์การทำงานทั่วถึง
10. ขอบเขตและภาระงานที่ชัดเจน
11. มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
12. มีเครื่องมือสื่อสารและระบบสารสนเทศ
เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเหมาะสมสำหรับการใช้งาน การเชื่อมโยงข้อมูลกับเครือข่ายกับกลุ่ม องค์กร
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้

จุดอ่อน (Weaknesses : W)



1. บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้
2. บุคลากรขาดทักษะความรู้เฉพาะด้าน เนื่องจากรับผิดชอบงานนอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง
3. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน ตู้เอกสารมีจำนวนไม่เพียงพอ
4. พนักงานยังขาดจิตสำนึกด้านการบริการ (Service mind) และจิตสาธารณะ (Public Mind)

5

ปริมาณงานและการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีจำนวนมากกว่าจำนวนบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. บุคลากรขาดความรู้หรือรู้เทคโนโลยีใหม่ อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน
7. มีภาระงานเฉพาะกิจที่นอกเหนือจากงานประจำค่อนข้างมาก
8. ขาดการทำงานเป็นทีมที่ดี รวมถึงการสื่อสารในองค์กร การสั่งงานไม่ชัดเจน
9. มีงานอื่นแทรกแซงระหว่างการปฏิบัติงานประจำ
10. บุคลากรบางส่วนไม่รักษาระเบียบวินัยราชการ
11. ขาดวินัยการตรงต่อเวลา

โอกาส (Opportunities : O)

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก
2. การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. บุคลากรส่วนใหญ่มีถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้รู้สภาพพื้นที่และทัศนคติของประชาชนได้ดี
4. มีความคุ้นเคยกันระหว่างประชาชน ผู้บริหาร และพนักงานเจ้าหน้าที่

ข้อจำกัด (Threats : T)

1. พนักงานยังไม่เข้าใจขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินงานภายในงานบริหารบุคลากร
2. การถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นจำนวนมาก แต่การโอนงบประมาณและบุคลากรยังไม่เพียงพอและในบางเรื่องขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน
3. กฎหมายข้อบังคับระเบียบหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
4. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537

แ ก้ ไ ข เ พิ่ ม เ ตื ม (ฉ บั บ ที่ 7) พ .ศ . 256 2
และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))
- (7) การจัดการศึกษา

ฯลฯ

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
 - (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
 - (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
 - (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
 - (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา 16(2))
 - (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
 - (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))
- ฯลฯ

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (4) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (5) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (7) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

ฯลฯ

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

ฯลฯ

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

ฯลฯ

6. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา
17(18))

ฯลฯ

7.

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
(มาตรา 45(3))



(2)
ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
(4)
การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
(5)
การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ก ร กิจ ที่ ง 7
ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2560
มาตรา 16,17 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

6. การกิจหลัก และภารกิจรอง

จากการวิเคราะห์ศักยภาพตำบล ตามหลักการ SWOT แบบองค์รวม จะเห็นว่า ภารกิจทั้ง

๗

ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้ดี มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ จึงได้กำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ เพื่อจะได้กำหนดอัตรากำลังรองรับการปฏิบัติงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ ที่วางไว้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฯลฯ

ภารกิจรอง

1. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการสนับสนุน และส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
5. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว

ฯลฯ

7.

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา (ก.อบต.จังหวัดยะลา) ได้กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา ในการประชุมครั้งที่ 4/2569 เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2569

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 6) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น 44 อัตรา ครู 8 อัตรา ผอ.ศพด. 6 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 25 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 33 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 116 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตามีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน มีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น

จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ สำนักปลัด ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานธุรการ) จำนวน 1 อัตรา กองคลัง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 1 อัตรา กองช่าง ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถบรรทุกท้ายลาด) จำนวน 1 อัตรา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก (รถขุดขนาด 5 ตัน) จำนวน 1 อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตำแหน่ง คนงาน (ประจำรถขยะ) จำนวน 2 อัตรา พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ) จำนวน 3 อัตรา พนักงานประจำรถกู้ชีพ 6 อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 อัตรา

8.

จากสภาพปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวังस्ता มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- * งานบริหารทั่วไป
- * งานแผนงานและงบประมาณ
- * งานกฎหมายและคดี
- * งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.2 ฝ่ายงานสวัสดิการสังคม

- * งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
- * งานส่งเสริมการเกษตร

2. กองคลัง

2.1 งานการเงิน

2.2 งานบัญชี

2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

3. กองช่าง

3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- * งานก่อสร้าง
- * งานออกแบบและควบคุม

3.2 กลุ่มงานการโยธา

- * งานประสานสาธารณูปโภค
- * งานผังเมือง

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- * งานบริหารงานสาธารณสุข
- * งานการบริการและงานสนับสนุนงานการบริการสาธารณสุข
- * งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

5.1 งานบริหารการศึกษา

5.2 งานส่งเสริมการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม

5.3 งานกีฬาและนันทนาการ

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <u>* งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา อบต. <u>* งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานแผนและงบประมาณ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>* งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <u>* งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา อบต. <u>* งานแผนงานและงบประมาณ</u> - งานแผนและงบประมาณ - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>* งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	



* <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 1.2 ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม * <u>งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี * <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>	* <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 1.2 ฝ่ายงานสวัสดิการสังคม * <u>งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี * <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>	
--	---	--



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี 2.1.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.1.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.1.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.1.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี 2.1.1 งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.1.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.1.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร - ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.1.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 1) <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝาย - งานระบบข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ 2) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม 3.2 กลุ่มงานการโยธา 1) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานควบคุมกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง - งานส่งเสริมการเกษตร 2) <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 1) <u>งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝาย - งานระบบข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ 2) <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานวิศวกรรม 3.2 กลุ่มงานการโยธา 1) <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานควบคุมกิจการน้ำมันเชื้อเพลิง - งานส่งเสริมการเกษตร 2) <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 4.1.1) <u>งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานสารบรรณ - งานแผนงานสาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสาร 4.1.2) <u>งานบริการและงานสนับสนุนการบริการสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันยาเสพติด - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมโรค 4.1.3) <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามตรวจสอบ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 4.1.1) <u>งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานสารบรรณ - งานแผนงานสาธารณสุข - งานข้อมูลข่าวสาร 4.1.2) <u>งานบริการและงานสนับสนุนการบริการสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันยาเสพติด - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมโรค 4.1.3) <u>งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</u> - งานควบคุมมลพิษ - งานติดตามตรวจสอบ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนงานและวิชาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา - งานประเพณี วัฒนธรรม - งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 5.3 งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ 6. หน่วยตรวจสอบภายใน	5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไป - งานแผนงานและวิชาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน 5.2 งานส่งเสริมการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมศาสนา - งานประเพณี วัฒนธรรม - งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 5.3 งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ 6. หน่วยตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้ง โครงสร้าง การกำหนด ส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในอนาคตในระยะเวลา 3 ปีต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ปลัด/รองปลัด

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

1. สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์
งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง
ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง
สำนัก หรือ ส่วน ราชการใดใน องค์การบริหารส่วน ตำบล เป็นการเฉพาะ
รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย
แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ
ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

งานบริหารทั่วไป

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 2. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 3. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 4. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 5. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 6. ภารโรง (ทั่วไป) | จำนวน 1 อัตรา |
| 7. พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | จำนวน 1 อัตรา |

(ว่าง)

- | | |
|------------------------------|------------------------|
| 8. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | จำนวน 2 อัตรา (ว่าง 1) |
| 9. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน 1 อัตรา |

งานแผนงานและงบประมาณ

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| 10. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 11. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน 1 อัตรา |

งานกฎหมายและคดี

- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| 12. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน 1 อัตรา (ว่าง) |
|----------------------------------|----------------------|

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- | | |
|---|----------------------|
| 13. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| 14. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ) | จำนวน 1 อัตรา |
| 15. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป) | จำนวน 1 อัตรา (ว่าง) |
| 16. คนงาน (ประจำรถน้ำ) (ทั่วไป) | จำนวน 2 อัตรา |
| 17. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน 1 อัตรา (ว่าง) |

1.2 ฝ่ายงานสวัสดิการสังคม

18. หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม

19. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

20. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

21. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

งานส่งเสริมการเกษตร

22. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสำนักปลัด จำนวน 25 อัตรา

2. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

ฝ่ายการเงินและบัญชี

1. หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

งานการเงิน

2. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

3. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

งานบัญชี

4. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

5. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา

6. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา



7. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	จำนวน 1 อัตรา
8. คนงาน (ทั่วไป)	จำนวน 1 อัตรา
<u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	
9. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
10. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน 1 อัตรา
11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	จำนวน 1 อัตรา
12. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	จำนวน 1 อัตรา
13. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกองคลัง	จำนวน 14 อัตรา

3. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

1. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

งานก่อสร้าง

1. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน 1 อัตรา
2. เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)
3. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
4. คนงาน (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

งานออกแบบและควบคุม

1. วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)



งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม งานเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งาน รณ รงค์ และ การ ฝึกอบรม สร้าง จิต สำ นึก ด้าน สิ่ง แวด ล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัดตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

1. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

งานบริหารสาธารณสุข

1. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

2. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน จำนวน 1 อัตรา

3. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

4. คนงาน (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

งานการบริการและงานสนับสนุนการบริการสาธารณสุข

1. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

2. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)(ทั่วไป) จำนวน 2 อัตรา

3. คนงาน (ประจำขยะ) (ทั่วไป) จำนวน 5 อัตรา

(ว่าง 2)

4. พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ) (ทั่วไป) จำนวน 3 อัตรา (ว่าง 3)

5. พนักงานประจำรถกู้ชีพ (ทั่วไป) จำนวน 6 อัตรา (ว่าง 6)

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

1. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

2. คนงาน (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 25 อัตรา

5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

จำนวน 1 อัตรา

งานบริหารการศึกษา

1. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

จำนวน 1 อัตรา

2. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงานชำนาญงาน)

จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

3. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงานชำนาญงาน)

จำนวน 1 อัตรา (ว่าง)

4. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)

จำนวน 1 อัตรา

5. ครู

จำนวน 8 อัตรา (ว่าง 1)

6. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จำนวน 6 อัตรา

(ว่าง)

7. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

จำนวน 11 อัตรา (ว่าง 1)

8. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

จำนวน 6 อัตรา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. ศึกษานิเทศก์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จำนวน 1 อัตรา

(ว่าง)

2. คนงาน (ทั่วไป)

จำนวน 1 อัตรา

งานกีฬาและนันทนาการ

1. คนงาน (ทั่วไป)

จำนวน 1 อัตรา

รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 39

อัตรา

6. หน่วยตรวจสอบภายใน



มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งาน การตรวจสอบ ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| 2. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน 1 อัตรา |
| รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างหน่วยตรวจสอบภายใน | จำนวน 2 อัตรา |

กรอบอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1				
สำนักปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1				ว่างเดิม
1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1				
<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ)	1	1	1	1				
- ภารโรง (ทั่วไป)	1	1	1	1				
- พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	2	2	2	2				ว่างเดิม 1
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
<u>งานแผนงานและงบประมาณ</u>								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
<u>งานกฎหมายและคดี</u>								
- นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1				
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (บรรทุกน้ำ) (ทั่วไป)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- คนงาน (ประจำรถน้ำ) (ทั่วไป)	2	2	2	2				
- คนงาน (ทั่วไป)	-	-	-	1			+1	ว่างใหม่



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
2. ฝ่ายงานสวัสดิการสังคม								
- หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1				ว่างเดิม
งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม								
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	1	1	1	1				
งานส่งเสริมการเกษตร								
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
รวมสำนักปลัด	25	25	25	26			+1	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1				
1. ฝ่ายการเงินและบัญชี								
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	-	1	1				
งานการเงิน								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	1	1	1	1				
งานบัญชี								
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	-	1			+1	ว่างใหม่
รวมกองคลัง	12	12	13	14			+1	
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	1	1	1				
1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1				
งานก่อสร้าง								
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
งานออกแบบและควบคุม								
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1	1	1	1				
2. กลุ่มงานการโยธา								
- หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา (นักจัดการงานช่าง ชพ.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
งานผังเมือง								
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
งานประสานสาธารณูปโภค								
- นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

- พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกท้าย) (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1				
- พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถกระบะ)	1	1	1	1				
- พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถเจซีบี) (ทั่วไป)	1	1	1	1				ว่างเต็ม
- พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกท้าย) (ทั่วไป)	1	1	1	1				ว่างเต็ม
- พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถกระบะ) (ทั่วไป)	1	1	1	1				ว่างเต็ม
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
- คนงาน (ซ่อมแซมไฟฟ้า) (ทั่วไป)	2	2	2	2				
- คนงาน (ซ่อมบำรุง) (ทั่วไป)	1	1	1	1				
- พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกท้ายลาด) (ทั่วไป)	-	-	-	1			+1	ว่างใหม่
- พนักงานขับรถจักรกลขนาดหนัก (ทั่วไป)	-	-	-	1			+1	ว่างใหม่
รวมกองช่าง	24	24	24	26			+2	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1				ว่างเต็ม
1. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	-	1	1				
งานบริหารสาธารณสุข								
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเต็ม
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1				
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	-	1	1				ว่างเต็ม
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
งานการบริการและงานสนับสนุนการบริการสาธารณสุข								
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.)	1	-	1	1				ว่างเต็ม



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (ทั่วไป)	2	2	2	2				
- คนงาน (ประจำรถขยะ) (ทั่วไป)	3	3	3	5			+2	ว่างใหม่ 2
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	-	3			+3	ว่างใหม่ 3
- พนักงานประจำรถกู้ชีพ (ทั่วไป)	-	-	-	6			+6	ว่างใหม่ 6
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	14	11	14	25			+11	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1				
งานบริหารการศึกษา								
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	1	1	1	1				
- ครู	8	8	8	8				ว่างเดิม 1
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	6	6	6	6				ว่างเดิม 6
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	11	11	11	11				ว่างเดิม 1
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	6	6	6	6				
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- ศึกษานิเทศก์ (ปก./ชก.)	1	1	1	1				ว่างเดิม
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
งานกีฬาและนันทนาการ								
- คนงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
รวมกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	39	39	39	39				
หน่วยตรวจสอบภายใน								



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1				
- คณงาน (ทั่วไป)	1	1	1	1				
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	2	2	2	2				
ข้าราชการ	44	40	44	44				
ครู	8	8	8	8				
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	6	6	6	6				
พนักงานจ้างตามภารกิจ	22	26	26	26				
พนักงานจ้างทั่วไป	33	33	33	48			+15	ว่างใหม่ 15
รวมทั้งสิ้น	116	113	117	132			+15	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

9. การค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด/รองปลัด																			
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	749,640	168,000	1	1	1	-	-	-	24,240	24,000	25,800	941,880	965,880	991,680	
สำนักปลัด อบต.																			
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	ว่างเดิม
3	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	468,960	18,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	501,120	516,600	532,680	
4	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	ว่างเดิม
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	194,640	-	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	409,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,200	422,640	435,960	449,160	
7	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
8	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
9	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
10	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	1	149,640	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,360	155,640	162,000	168,360	ว่างเดิม
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	
13	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ	ปง./ชง.	1	1	126,240	-	1	1	1	-	-	-	4,320	3,840	3,720	130,560	134,400	138,120	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

	ณ																		
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	202,920	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,520	8,880	211,080	219,600	228,480	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	160,680	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,160	173,880	180,840	
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
17	พнг.ขับเครื่องจักรกลฯ (รถบรรทุกหน้า)	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
18	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
19	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
20	ภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
21	พнг.ขับเครื่องจักรกลฯ (รถบรรทุกหน้า)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
22	คนงาน (ประจำรถหน้า)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
23	คนงาน (ประจำรถหน้า)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
24	คนงาน	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
25	คนงาน	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
26	คนงาน	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
กองคลัง																			
27	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

28	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	13,620	13,620	-	462,840	462,840	
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	ว่างเดิม
30	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
31	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
32	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	387,240	-	1	1	1	-	-	-	12,480	13,440	13,320	399,720	413,160	426,480	
33	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	1	168,840	-	1	1	1	-	-	-	7,320	9,000	9,120	176,160	185,160	194,280	
34	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	204,840	-	1	1	1	-	-	-	8,280	8,640	8,880	213,120	221,760	230,640	
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	194,520	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,320	210,480	219,000	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	158,160	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	164,520	171,120	178,080	
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
39	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
40	พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
<u>กองช่าง</u>																			
41	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	519,600	134,400	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	673,560	693,120	712,800	
42	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	
43	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา (นักจัดการงานช่าง)	ชพ.	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
44	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
45	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	1	207,480	-	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
46	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	1	143,520	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	
47	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
48	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

49	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	212,280	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	
50	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
51	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
52	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
53	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
54	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
55	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถบรรทุกเทท้าย)	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	
56	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถกระเช้า)	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
57	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถเจซีบี)	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
58	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถบรรทุกเทท้าย)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
59	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถกระเช้า)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
60	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
61	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
62	คนงาน (ซ่อมแซมไฟฟ้า)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
63	คนงาน (ซ่อมแซมไฟฟ้า)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
64	คนงาน (ซ่อมบำรุง)	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
65	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถบรรทุกท้ายลาด)	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
66	พнг.ขับเครื่องจักรกลย (รถขุด 5 ตัน)	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
กองสาธารณสุขุและสิ่งแวดล้อม																			
67	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขุและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		
68	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	-	393,600	18,000	-	1	1	-	+1	-	-	13,620	13,620	-	438,840	452,460	
69	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
70	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	-	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	-	379,320	391,320	ว่างเดิม
71	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	-	1	1	-	+1	-	-	9,720	9,720	-	317,340	327,060	ว่างเดิม
72	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	-	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
73	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
74	พง.ขับเคลื่อนจักรกลฯ (รถบรรทุกขยะ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
75	พง.ขับเคลื่อนจักรกลฯ (รถบรรทุกขยะ)	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
76	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
77	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
78	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
79	คนงาน	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
80	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
81	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
82	คนงาน (ประจำรถขยะ)	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
83	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
84	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
85	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
86	พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
87	พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

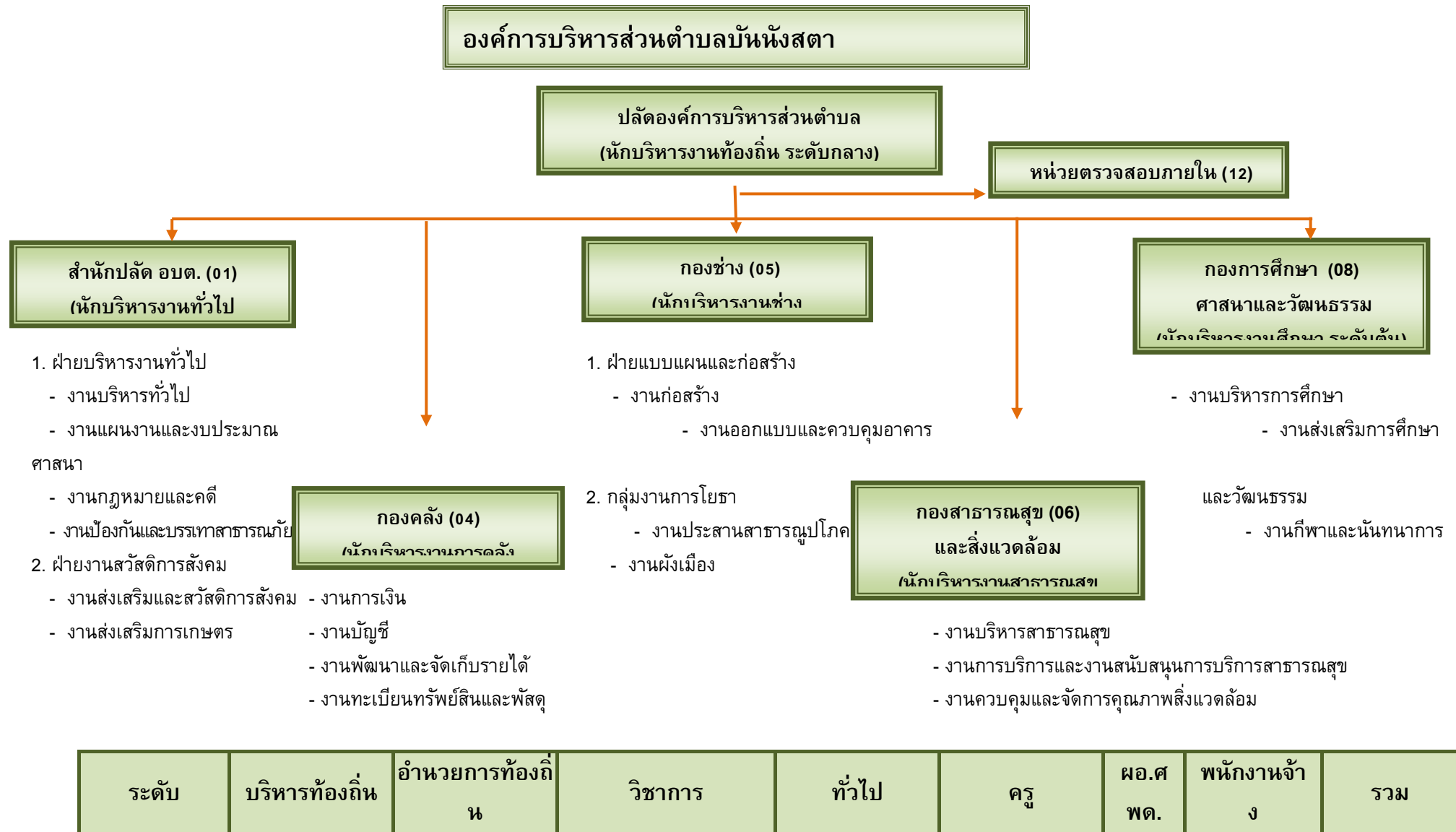
88	พนักงานประจำรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
89	พนักงานประจำรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
90	พนักงานประจำรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
91	พนักงานประจำรถยนต์กู้ชีพ	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	+1	-	-	-	-	-	108,000	ว่างใหม่
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
92	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	
93	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	
94	นิเทศศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
95	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
96	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	212,280	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	ว่างเดิม
97	ครู	คศ.2	8	7	-	-	8	8	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม1
98	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	6	-	-	-	6	6	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
99	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
100	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
101	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
102	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
103	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน
104	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	148,320	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,320	160,560	167,040	จบ อบต.



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

105	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-							เงินอุดหนุน ว่างเดิม	
106	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบ อบต.
107	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบ อบต.
108	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบ อบต.
109	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบ อบต.
110	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	งบ อบต.
พนักงานจ้างทั่วไป																			
111	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	6	1	108,000	-	6	6	6	-	-	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	งบ อบต.ว่าง เดิม 5
112	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
113	คนงาน	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
114	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	1	276,960	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	
115	คนงาน	-	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
(5)	รวม	-	113	70	16,898,160	524,400	113	113	113	+6	-	-	978,060	568,560	581,640	19,712,620.00	21,870,560.00	24,289,260.00	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,986,893.00	3,280,584.00	3,643,389.00	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															22,899,513.00	25,151,144.00	27,932,649.00	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															24.16	25.26	26.73	

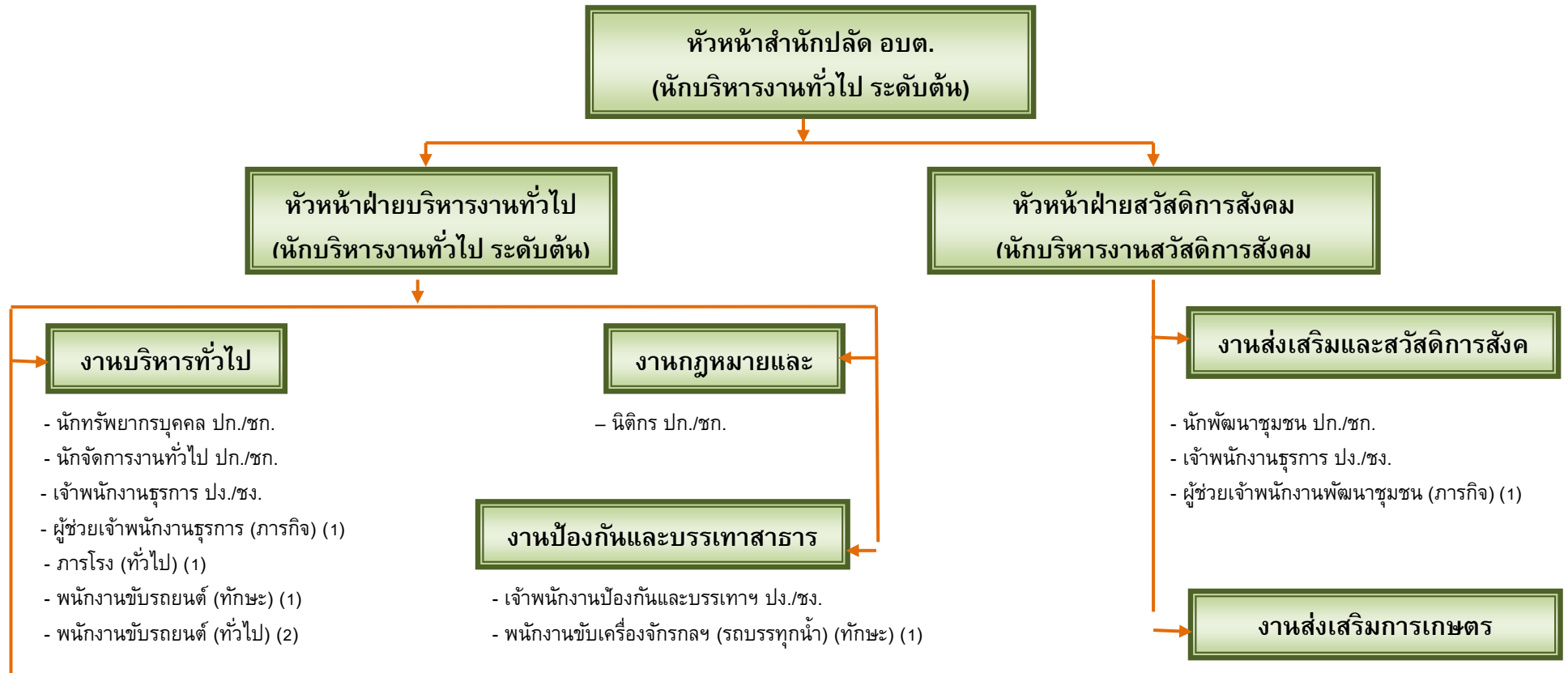
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน	94,799,000.00 บาท	ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเงิน	22,899,513 บาท	คิดเป็นร้อยละ	24.16
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน	99,538,950.00 บาท	ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเงิน	23,537,694 บาท	คิดเป็นร้อยละ	25.26
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน	104,515,897.50 บาท	ค่าใช้จ่ายบริหารงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเงิน	27,932,649 บาท	คิดเป็นร้อยละ	26.73





	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก	อว.	ชง.	ปง.	ครู	คศ.1	คศ.2		ภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	1	-	-	1	4	-	-	4	4	-	5	7	-	-	7	-	10	27	70
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	4	-	-		6	-	-	4	1	-	-	6	16	19	56

โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงนังस्ता





แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

- คนงาน (ทั่วไป) (1)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถบรรทุกน้ำ) (ทั่วไป) (1)

- คนงาน (ประจำรถน้ำ) (ทั่วไป) (2)

- คนงาน (ทั่วไป) (1)

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.

งานแผนงานและงบประมาณ

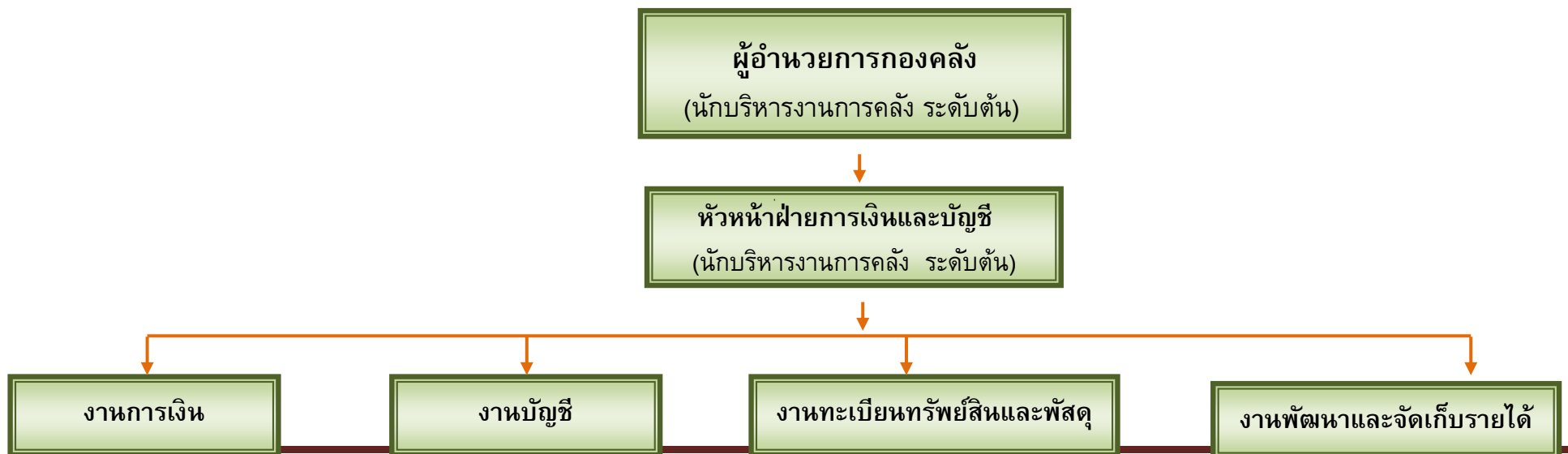
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.

- คนงาน (ทั่วไป)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครong	-	-	3	-	-	1	2	-	1	2	3	5	17
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	4	8

(1)

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา

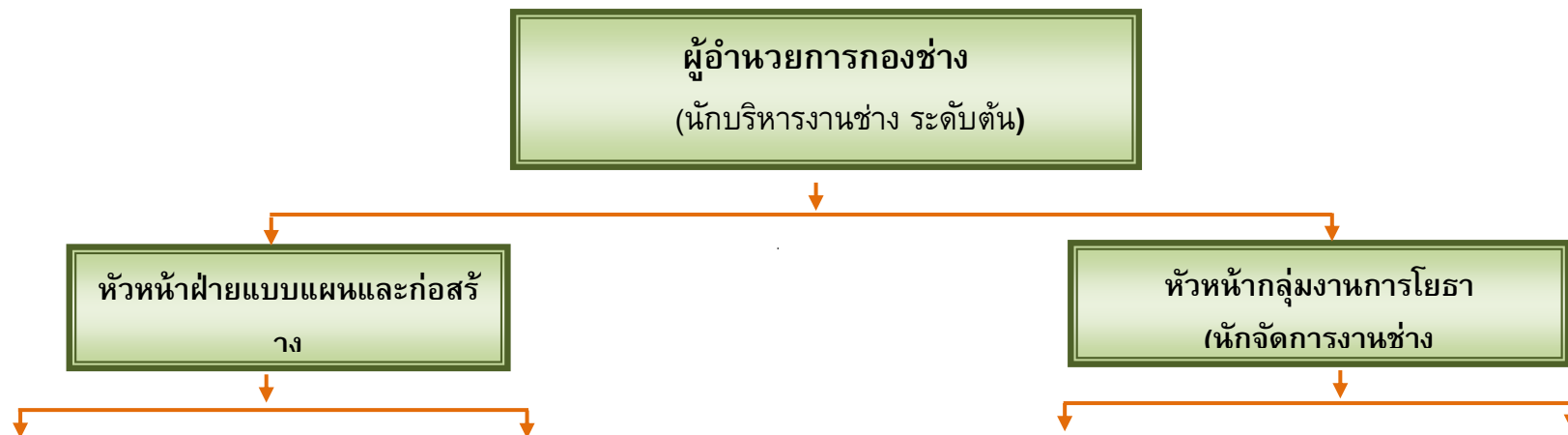




- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (1)
- นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก.
- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (1)
- คนงาน (ทั่วไป) (1)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีคครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	4	1	8
ตำแหน่งว่าง	-	-	1	-	-	-	3	-	-	1	-	1	6

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา





งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง.
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (1)
- คนงาน (ทั่วไป) (1)

งานออกแบบควบคุมอาคาร

- วิศวกรโยธา ปก./ชก.
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ) (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (1)

งานประสานสาธารณูปโภค

- นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.
- นายช่างโยธา ปง./ชง.
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถกระเช้า) (ทักษะ) (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถบรรทุกเทท้าย) (ทักษะ) (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถเจซีบี) (ทั่วไป) (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถกระเช้า) (ทั่วไป) (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถบรรทุกเทท้าย) (ทั่วไป) (1)
- คนงาน (ทั่วไป) (3)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถบรรทุกเท้ายลาด) (ทั่วไป) (1)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (รถขุดขนาด 5 ตัน) (ทั่วไป) (1)

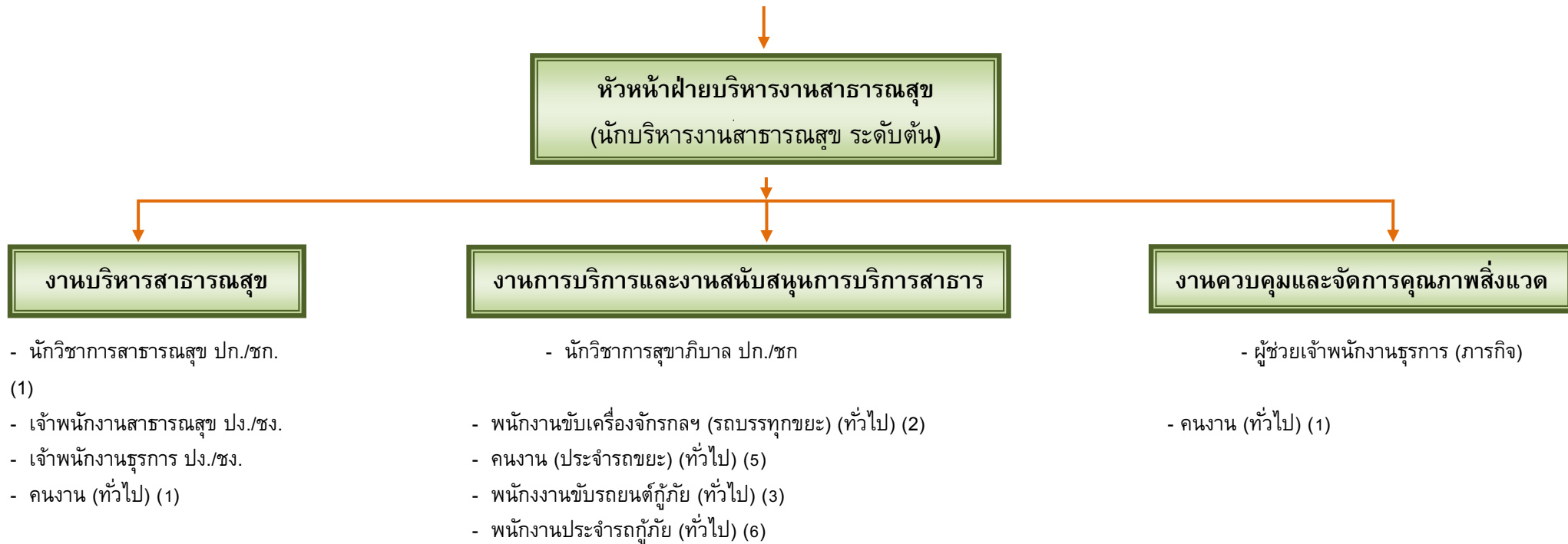
งานผังเมือง

- นายช่างสำรวจ ปง./ชง.
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (1)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีคุณครอง	-	1	1	-	-	-	-	--	1	1	3	7	14
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	1	-	2	-	-	4	2	2	12

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา

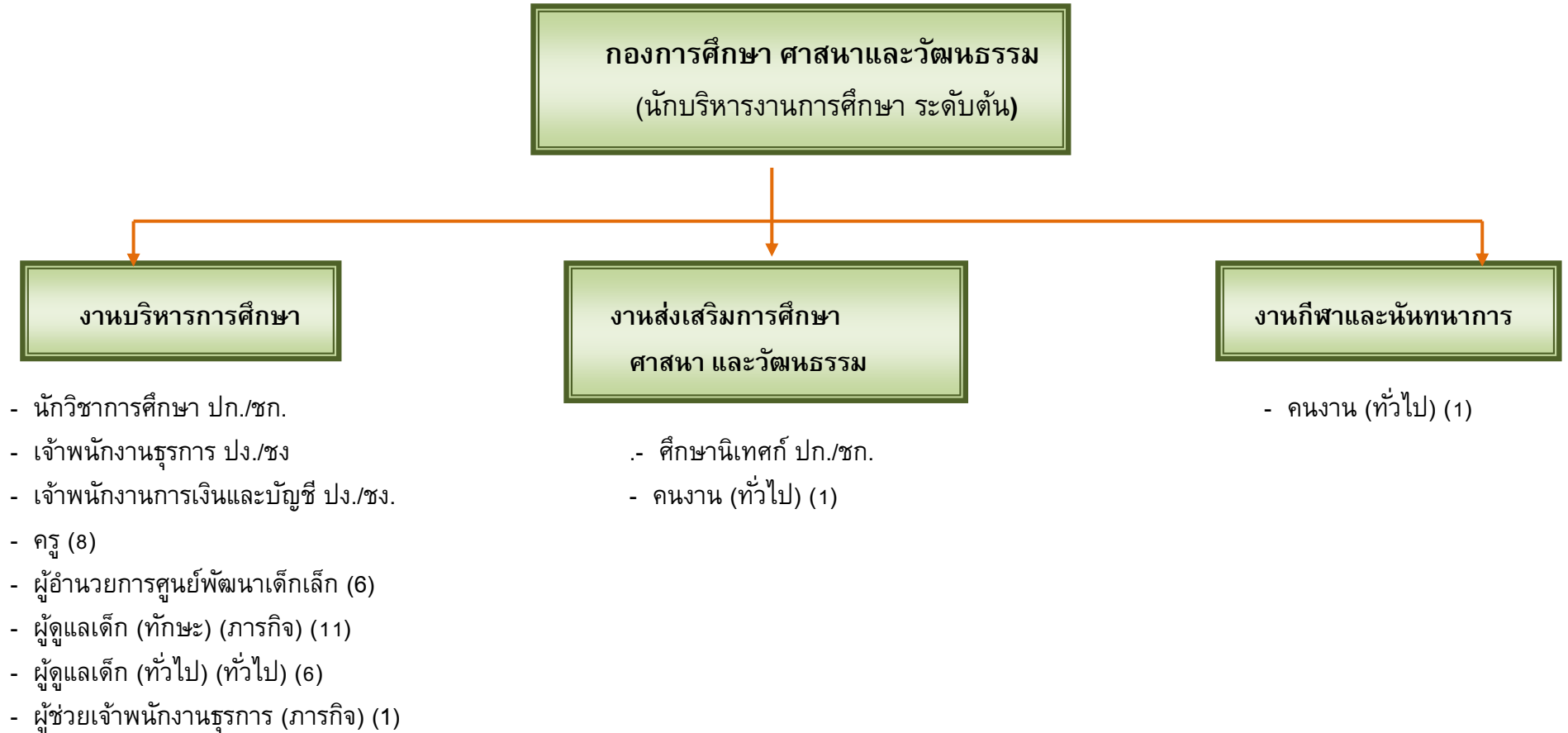
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีคครอง	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	7	10
ตำแหน่งว่าง	-	-	2	-	-	-	1	-	-	1	-	15	19



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา

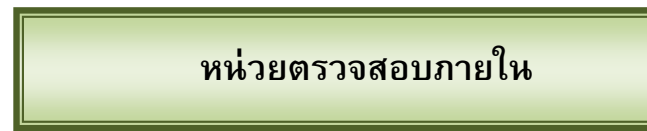


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ครู			ผอ.ศพ ด.	วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	คศ.3	คศ.2	คศ.1		ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	



มีเครื่อง	-	-	1	-	7	-	-	-	-	-	1	-	1	-	11	7	28
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	1	-	6	-	-	-	1	-	-	1	1	1	11

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันงา



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.
- คณงาน (ทั่วไป) (1)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อว.	ชง.	ปง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
มีนครอง	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	2
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11.

ปลัด/รองปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
1	นายสอาด สลิมีน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ม.รามคำแหง	46-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	46-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	797,880.-	84,000.-	84,000.- 71,760.-	1,037,640.-

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่	เงินเดือน*	หมายเหตุ
-----	-------------	-----------------	--------------------	--------------------	------------	----------



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
2	(ว่างเดิม)		46-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	46-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600.-	42,000.-	30,000.-	435,600.- (ว่างเดิม)
1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
3	นางนابیสะ สาธิ	ศิลปศาสตรบัณฑิต ม.อีสเทิร์นเอเซีย	46-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	46-3-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	329,760.-	18,000.-	30,000.-	377,760.-
<u>งานบริหารทั่วไป</u>												
4	นางสาวฮาซือนี มะสลอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต ม.สงขลานครินทร์	46-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	46-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	222,240.-	-.-	30,000.-	222,240.-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

สำนักปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
5	นายกสิณ ไหมอ่อน	รัฐศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์ ม.รามคำแหง	46-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	46-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	222,240.-	-.-	30,000.-	252,240.-
6	นางสาวนุรมา สะเตาะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต ม.กรุงเทพธนบุรี	46-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	46-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	225,720.-	-.-	30,000.-	255,720.-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
7	นางสาวอายิชะ มาลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ ม.สงขลานครินทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	170,400.-	-.-	30,000.-	200,400.-
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
8	(ว่างเดิม)	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	112,800.-	-.-	30,000.-	112,800.- (ว่างเดิม)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
9	นายรอยะ แวมูซอ	ประถมศึกษา	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
10	นายชัยปรี ดิงลูกา	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

11	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างเดิม)
12	นางสาวต่วนอัฟเสาะ สะดี	การแพทย์ วทก.กาญจนานิก	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-

สำนักปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
งานแผนงานและงบประมาณ												
13	นางนิปิตมา กาเต๊ะ	รัฐศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์ ม.แม่โจ้	46-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	46-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	429,240.-	.-	30,000.-	459,240.-
พนักงานจ้างทั่วไป												
14	นายอัสมีน กาเต๊ะ	นิเทศศาสตร์ การประชาสัมพันธ์ ม.รามคำแหง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000.-	.-	30,000.-	108,000.-
งานกฎหมายและคดี												
15	(ว่างเดิม)		46-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	46-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320.-	.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

16	นายณัฐพงษ์ คำจันทร์	ปริญญาตรี เทคโนโลยีโทรคมนาคม ม.เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย	46-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	46-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	155,640.-	-.-	30,000.-	185,640.-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
17	นายดอรรณ คางจะลาดี	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกน้ำ) (ผู้มีทักษะ)	-	112,800	-.-	30,000.-	112,800
พนักงานจ้างทั่วไป												
18	(ว่างเดิม)	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกน้ำ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างเดิม)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

สำนักปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
19	นายมุhammad มะตะหะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต ภาษาอังกฤษ	-	คนงาน (ประจำรถน้ำ)	-	-	คนงาน (ประจำรถน้ำ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
20	นายอาเดร์ลัน มะเตอะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน (ประจำรถน้ำ)	-	-	คนงาน (ประจำรถน้ำ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
21	(ว่างใหม่)		-	-	-	-	คนงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
2. ฝ่ายงานสวัสดิการสังคม												
22	(ว่างเดิม)		46-3-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	46-3-01-2105-001	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	393,600.-	18,000.-	30,000.-	411,600.-
<u>งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u>												
23	นางสาวมารีณา เตาะสาตุ		46-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	46-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	229,920.-	-.-	30,000.-	259,920.-
24	นางสาวนุรฮายาตี สือณะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ม.นอร์ทกรุงเทพ	46-3-01-4101-006	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	46-3-01-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	185,280.-	-.-	30,000.-	215,280.-
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>												
25	นางสาวอาอีเซาะห์ สะระยะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ ม.เกษมบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	215,160.-	-.-	30,000.-	245,160.-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

งานส่งเสริมการเกษตร

26	(ว่างเดิม)	-	46-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	46-3-01-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)
----	------------	---	------------------	-----------------------	---------	------------------	-----------------------	---------	-----------	-----	----------	-------------------------

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
27	นางสาวยวีระ แดงคง		46-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	46-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	498,600.-	42,000.-	30,000.-	570,600.-

1. ฝ่ายการเงินและบัญชี

28	นางสาวประภา นิตเกตุ		46-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	46-3-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	531,360.-	18,000.-	30,000.-	579,360.-
----	---------------------	--	------------------	---	-----	------------------	---	-----	-----------	----------	----------	-----------

งานการเงิน

29	นายเจษฎ์กริ เจมะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การจัดการการคลัง ม.ราชภัฏยะลา	46-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	46-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	413,160.-	-.-	33,720.-	446,880.-
----	------------------	---	------------------	----------------------------	-----	------------------	----------------------------	-----	-----------	-----	----------	-----------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

30	นางสาวนิรุธธีมี มะสวาท	ปวส. การบัญชี ร.ร.ผดุงประชาพาณิชยการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	167,760.-	-.-	30,000.-	197,760.-
----	------------------------	--	---	---------------------------------------	---	---	---------------------------------------	---	-----------	-----	----------	-----------



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

งานบัญชี												
31	(ว่างเดิม)	-	46-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	46-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320.-	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ												
32	นางสาวสุบัยยะ สุธง	บริหารธุรกิจบัณฑิต ม.สงขลานครินทร์	46-3-04-3203-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	46-3-04-3203-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	229,920.-	-.-	30,000.-	259,920.-
33	นางสาวนพพรดา สิงหนุดำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต การตลาด ม.ราชภัฏสวนสุนันทา	46-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	46-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	174,840.-	-.-	30,000.-	204,840.-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
อ												
34	นางกุศลณี กอดอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการ ม.ราชภัฏยะลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	217,200.-	-.-	30,000.-	247,200.-
พนักงานจ้างทั่วไป												
35	นายอัสมีน ดิงลูกา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้												
36	(ว่างเดิม)	-	46-3-04-3204-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	46-3-04-3204-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320.-	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
37	นายอาคม หะยีลาเตะ	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ ว.การอาชีพสายบุรี	46-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	46-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	199,800.-	-.-	30,000.-	229,800.-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

38	นางสาวนุไอนีย์ ซา	บริหารวิทยุภัณฑ์ บัญชี ม.ราชภัฏยะลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	206,280.-	-.-	30,000.-	236,280.-
39	นายฮาสนัน นิตา	ครุศาสตรบัณฑิต สังคมศึกษา ม.ราชภัฏยะลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000.-	-.-	30,000.-	138,000.-
พนักงานจ้างทั่วไป												
40	(ว่างใหม่)		-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
41	นายไกรวิทย์ ไกรนรา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกรา ช	46-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	46-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	558,720.-	67,200.-	67,200.- 30,000.-	723,120.-
1. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
42	นายฮาเซ็ม ชูเล็ง	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมไฟฟ้า ม.เอเชียอาคเนย์	46-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	46-3-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	376,080.-	18,000.-	30,000.-	424,080.-
งานก่อสร้าง												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

43	นายรุสลี ขาเด	ปวช. ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม วิทยาลัยเทคนิคยะลา	46-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	46-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	162,000.-	-.-	30,000.-	192,000.-
44	(ว่างเดิม)	-	46-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	46-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
45	นายต่วนมุฮัมหมัดอิรฟาน ลอจี	ปวส. โยธา วิทยาลัยเทคนิคยะลา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000-	-.-	30,000.-	138,000.-
พนักงานจ้างทั่วไป												
46	นางสาวมารีเยห์ มะแซ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย ม.สุโขทัยธรรมมาธิราช	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
งานออกแบบและควบคุม												
47	(ว่างเดิม)	-	46-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	46-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	355,320.-	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
48	(ว่างเดิม)	-	46-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง	46-3-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

49	นายบาชีร์ กียะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมโยธา ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	138,000.-	-.-	30,000.-	138,000.-
พนักงานจ้างทั่วไป												
50	นายอาลี วอลีมาแย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
2. กลุ่มงานการโยธา												
51	(ว่างเดิม)	-	-	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา	ชพ.	-	หัวหน้ากลุ่มงานการโยธา	ชพ.	-.-	-.-	30,000.-	-.- (ว่างเดิม)
งานผังเมือง												
52	(ว่างเดิม)	-	46-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง	46-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
53	นางสาวหัสบูนา อาบู	ศิลปศาสตรบัณฑิต การจัดการสารสนเทศ ม.สงขลานครินทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000.-	.-	30,000.-	138,000.-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

งานประสานสาธารณูปโภค												
54	(ว่างเดิม)	-	46-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ช ก.	46-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320.-	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
55	(ว่างเดิม)	-	46-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง	46-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)
56	นางนิตริยา ดาอูแม	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ ม.ราชภัฏยะลา	46-3-05-4101-005	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	46-3-05-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	239,640.-	-.-	30,000.-	269,640.-
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
57	นายอาหะมะ มาระ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกเทท้าย)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกเทท้าย) (ผู้มีทักษะ)	-	112,800.-	-.-	30,000.-	112,800.-
58	นายอนุชา อาลีมามะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถกระเช้า)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถกระเช้า) (ผู้มีทักษะ)	-	112,800.-	-.-	30,000.-	112,800.-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

กองช่าง (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
59	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล 								



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

66	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ๙ (รถขุดขนาด 5 ตัน)		108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
----	------------	---	---	---	---	---	---	--	-----------	-----	----------	-------------------------

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
67	(ว่างเดิม)	-	46-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	46-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600.-	42,000.-	30,000.-	435,600.- (ว่างเดิม)
<u>1.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>												
68	นางสาวชูไธนี เหมสลาหมาด		46-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	46-3-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600.-	18,000.-	30,000.-	441,600.- (ว่างเดิม)
<u>งานบริหารสาธารณสุข</u>												
69	(ว่างเดิม)	-	46-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	46-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	355,320	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
70	นางสาวนิฐโรดา มามะ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ ม.วลัยลักษณ์	46-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	46-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	181,680.-	-.-	30,000.-	211,680.-
71	(ว่างเดิม)	-	46-3-06-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	46-3-06-4101-007	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

พนักงานจ้างทั่วไป												
72	(ว่างเดิม)	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างเดิม)
งานบริการและงานสนับสนุนการบริการสาธารณสุข												
73	(ว่างเดิม)	-	46-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	46-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	355,320.-	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
74	นายมะไซดี อภิบาลแบ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คณงาน (ประจำระยะ)	-	-	คณงาน (ประจำระยะ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
75	นายอับดุลฮาดี ดาราแม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงาน (ประจำระยะ)	-	-	คณงาน (ประจำระยะ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
76	นายอูมา มะนุง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงาน (ประจำระยะ)	-	-	คณงาน (ประจำระยะ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
77	นายมะดาโอะ เตาะสาตุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
78	นายมะสือกรี้ แมลาเต๊ะ	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ (รถบรรทุกขยะ)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-
79	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

80	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
81	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
82	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานประจำ รถยนต์กู้ชีพ	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
83	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานประจำ รถยนต์กู้ชีพ	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
84	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานประจำ รถยนต์กู้ชีพ	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
85	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานประจำ รถยนต์กู้ชีพ	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
86	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานประจำ รถยนต์กู้ชีพ	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
87	(ว่างใหม่)	-	-	-	-	-	พนักงานประจำ รถยนต์กู้ชีพ	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
88	(ว่างใหม่)						คนงาน (ประจำรถขยะ)		108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

89	(ว่างใหม่)						คณงาน (ประจำระยะ)		108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (ว่างใหม่)
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
90	นางสาวอานี ต๊ะ กามะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตร์พัฒนาการ ม.สงขลานครินทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000.-	-.-	30,000.-	138,000.-
พนักงานจ้างทั่วไป												
91	นางสาวพาดิยะ แวหะยี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วิทยาศาสตร์และสิ่งแวดล้อม	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
92	นางสาวบาสิเราะ นาแว	ครุศาสตรบัณฑิต คอมพิวเตอร์ศึกษา	46-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	46-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	515,760.-	42,000.-	30,000.-	587,760.-
งานบริหารการศึกษา												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

93	นายมุฮัมมัดอุสมาน ยือแร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น ม.ทักษิณ (สงขลา)	46-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	46-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	262,560.-	-.-	30,000.-	292,560.-
94	(ว่างเดิม)	-	46-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	46-3-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)
95	(ว่างเดิม)	-	46-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	46-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	297,900.-	-.-	30,000.-	297,900.- (ว่างเดิม)
96	(ว่างเดิม)	-	46-3-08-6600-069	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-069	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเดิม)
97	นางนาปีเสาะ สะลามะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-070	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-070	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	
98	นางนารียา หะมิดง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-071	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-071	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	
99	นางรอกีเยาะ ดอเลาะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-072	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-072	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	
100	นางสาวรอฮานา กาเซะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-073	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-073	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	
101	นางสาวอาแอเลาะ อภิบาลแบ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-074	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-074	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

102	นางสาวอารอติห์ ตาสา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-075	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-075	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	
103	นางวรรณุช มะยี่	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	46-3-08-6600-076	ครู	คศ.2	46-3-08-6600-076	ครู	คศ.2	-.-	-.-	30,000.-	
104	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเต็ม)
105	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเต็ม)
106	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเต็ม)
107	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเต็ม)
108	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเต็ม)
109	(ว่างเต็ม)	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-.-	-.-	30,000.-	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
110	นางสาวชีตีแอสาะ อภิบาลเบ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-.-	-.-	30,000.-	(เงินอุดหนุน)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

111	นางพาตีเมาะ อับดุลกอเด	อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-.-	30,000.-	(เงินอุดหนุน)
112	นางสาวอาแอเสาะ มาระ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-.-	30,000.-	(เงินอุดหนุน)
113	นางสาวฮายานา บือราเฮง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-.-	30,000.-	(เงินอุดหนุน)
114	นายแวอาแซ ดอเลาะ	อนุปริญญา การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	157,320.-	-.-	30,000.-	187,320.- (งบ อบต.)
115	(ว่างเดิม)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-.-	-.-	30,000.-	(เงินอุดหนุน) (ว่างเดิม)
116	นายชูฮัยมีย์ มะมิง	นิเทศศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์ ม.สงขลานครินทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000.-	-	30,000.-	138,000.-
117	นางสาวรอเบียะ สะแลแม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การพัฒนาเด็กปฐมวัย ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800.-	-	30,000.-	112,800.- (งบ อบต.)
118	นางนิรอมะห์ แวโตยี่	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย ม.ราชภัฏยะลา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800.-	-	30,000.-	112,800.- (งบ อบต.)
119	นางสาวนิรุรีดา ดือลเลาะ	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย ม.ราชภัฏยะลา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800.-	-	30,000.-	112,800.- (งบ อบต.)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

120	นางสาวนุรีชา แวหะยี	อนุปริญาศึกษาศาสตร ์ การศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยชุมชนยะลา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800.-	-	30,000.-	112,800.- (งบ อบต.)
121	นางสาวอัสหะมาแอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาเด็กปฐมวัย ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	112,800.-	-	30,000.-	112,800.- (งบ อบต.)
พนักงานจ้างทั่วไป												
122	นางสาวนิฐิตา แวโตยี	ศิลปศาสตรบัณฑิต ภาษาจีน ม.ทักษิณ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (งบ อบต.)
123	นางสาวนาเดีย มะยี่	มัธยมศึกษาตอนปลาย ร.ร.ธรรมวิทยามูลนิธิ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (งบ อบต.)
124	นางสาววิติกานต์ ดามะ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย ม.รามคำแหง	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (งบ อบต.)
125	นางสาวโซเฟีย มะยี่	ศิลปศาสตรบัณฑิต การพัฒนาเด็กปฐมวัย ม.สุโขทัยธรรมาธิราช	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (งบ อบต.)
126	นางสาวนาริณี เจ๊ะเหม	บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ สถาบันรัชต์ภาคย์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (งบ อบต.)
127	นางสาวนุรอนัน จารง	อนุปริญา การศึกษาปฐมวัย วิทยาลัยชุมชนยะลา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.- (งบ อบต.)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												



แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 4)

128	(ว่างเดิม)	-	46-3-08-3811-001	ศึกษานิเทศก์	ปก./ชก.	46-3-08-3811-001	ศึกษานิเทศก์	ปก./ชก.	355,320.-	-.-	30,000.-	355,320.- (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
129	นางสาวนุรีฮัน ยี่แวงเงาะ	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-

งานกีฬาและนันทนาการ												
พนักงานจ้างทั่วไป												
130	นางสาวนิชอพิยะห์ วาจิ	รัฐศาสตรบัณฑิต การปกครองและกฎหมายมหา น ม.ราชภัฏยะลา	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน*			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
131	นางสาวมาฟูเราะห์ ดอเลาะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ ม.หาดใหญ่	46-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	46-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	311,640.-	-.-	30,000.-	341,640.-
132	นางสาวชุนีตา เสงดาตา	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์ ม.รามคำแหง	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	108,000.-	-.-	30,000.-	108,000.-



12.

องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็น ไป อย่าง มี ประ สิบ ธิ ภ า พ ประ สิบ ธิ ผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ต่ า ม ร อ บ ข อ ง แ ผ น อั ต รา ก่ า ลั ง 3 ปี การพัฒนานอกจากพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งตระหนักถึงการพัฒนิตตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือ ภา ร แ บ ง บั น ขั อ มู ล ซึ่ ง กั น แ ล ะ กั น สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็น ผู้ ร ับ ผิ ด ช อ บ ต ำ เนิ น ก าร แ ท น โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่า ต ำ ม ส าย บั ง คั บ บั ญ ช า ใน แ น ว ตั ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มี ก า ร วิ เ ค ร าะ ห์ ค ว า ม ส ี ย ง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบันนังสตา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนาจ ความ สะดวก และให้ บริการ แก่ ประชาชน ตาม หลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



