



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ การกำหนดฝ่ายอำนวยการในองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดขึ้นใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส) ตรวจสอบการกำหนดฝ่ายอำนวยการและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

งานการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๓
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙

ภาคผนวก

- เอกสารประกอบการกำหนดฝ่ายอำนวยการ
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดฝ่ายอำนวยการ
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘
- สำเนารายงานการประชุมการกำหนดฝ่ายอำนวยการ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษาและสายงานการสอน จึงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วน



ตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครู (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีความเสมอภาคเป็นธรรมและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๔ ด้วยก.จ.,ก.ท.และก.อบค.ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ โดยกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

รหัส	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง
๓๖๑๖	ปฏิบัติการฉุกเฉินการแพทย์	นักฉุกเฉินการแพทย์	วิชาการ
๔๖๑๑	ปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์	เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์	ทั่วไป

และกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ด้วยก.จ., ก.ท. และก.อบค. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา โดยกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

รหัส	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง
๓๖๑๘	จิตวิทยา	นักจิตวิทยา	วิชาการ

และกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยาเพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบค.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตราค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ

๑.๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้างใหม่ และสำหรับลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดนอกเหนือจากท้ายประกาศนี้ และมีลักษณะงานตรงหรือเกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ตำแหน่งใด กลุ่มงานใดให้ปรับปรุงไปเป็นไปตำแหน่งและกลุ่มงานนั้น โดยกำหนดให้ตำแหน่ง “คนงาน” มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี (ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง การสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง การใช้อัตราจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และขุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้างบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตราจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการส่วนตำบล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาของตำบลศาลาใหม่

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลศาลาใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลศาลาใหม่ได้

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้นักงานส่วนส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบค. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการภารกิจตามหลัก SWOT มีดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength-S)	จุดอ่อน (Weakness-W)
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบค. และพื้นที่ใกล้เคียง อบค. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด ๗. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๘. มีการพัฒนาความรู้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ๙. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ และเข้าใจสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่เป็นอย่างดี	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบค. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาวะหนี้สิน ๔. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงกันจนเกินไป ๕. การบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลไม่เป็นไปตามกรอบแผนอัตราจ้าง ๓ ปี และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๖. ผู้บริหารขาดความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ พรบ.ต่างๆเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น ๗. บุคลากรขาดความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ๘. บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ไม่เรียนรู้งาน
โอกาส (Opportunity-O)	ข้อจำกัด (Threat-T)
๑. มีความใกล้ชิดกับเทศบาลตำบลทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ๒. มีความหวังใจในการพัฒนาชุมชนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบค.ในฐานะตัวแทน ๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆและให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๕. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด ๖. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงไม่ปลอดภัย ทำให้มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ได้ไม่นาน ๗. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถด้าน ICT ๘. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการงาน



๖. พนักงานส่วนตำบลและประชาชนมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๗. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้านการศึกษาดูงาน
๘. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน
๙. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength-S) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weakness-W) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส (Opportunity-O) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่สนใจคดีของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำรง / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (Threat-T) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินกรทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การ



บริหารส่วนตำบลว่า มีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและแนวทางการพัฒนา โดยอาจจะระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาตามความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นไว้จำนวน ๘ แนวทาง ดังนี้ คือ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

๑. เส้นทางคมนาคมขนส่งยังมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นเส้นทางสายหลักจะได้รับการพัฒนา และเส้นทางไม่ได้เชื่อมต่อกันทำให้การคมนาคมขนส่งไม่สะดวกเนื่องจากเส้นทางบางช่วงทुरกันดารยังไม่ได้รับการพัฒนา

๒. เส้นทางที่จะเข้าสู่ชุมชนยังมีน้อยทำให้การเดินทางจากชุมชนหรือพื้นที่หนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งเป็นไปอย่างลำบาก

แนวทางการพัฒนา

๑. บูรณะปรับปรุงก่อสร้างถนนลาดยาง
๒. บูรณะปรับปรุงก่อสร้างคอนกรีตเสริมเหล็ก
๓. ก่อสร้างสะพานทางข้าม
๔. บุกเบิกถนนดินลูกรังต่อสายเดิม/เส้นทางใหม่ให้ทั่วถึง
๕. ก่อสร้างท่อระบายน้ำ ท่อกลม และท่อเหลี่ยม

๑.๒ ปัญหาการไฟฟ้า

เนื่องจากไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ตำบลศาลาใหม่มีไม่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่และผู้สัญจรไปมาในเวลากลางคืน

แนวทางการพัฒนา

๑. ประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการขอติดตั้ง หรือขยายเขตไฟฟ้า
๒. อุดหนุน สนับสนุน งบประมาณในการติดตั้งสายดับ
๓. ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ ปัญหาด้านสาธารณูปโภคอื่น ๆ

๑. ประชาชนในตำบลขาดแคลนโทรศัพท์ในการติดต่อสื่อสาร
๒. เมื่อถึงหน้าแล้งมักจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำในการอุปโภคบริโภค

แนวทางการพัฒนา

๑. ประสานองค์การโทรศัพท์ในอำเภอตากใบ
๒. ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน
๓. พัฒนาเขื่อนกั้นน้ำ

๑.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ประชาชนขาดแคลนน้ำสะอาดในการอุปโภค บริโภค
๒. ในช่วงหน้าแล้งเกษตรกรขาดแคลนน้ำใช้ในการเกษตร



แนวทางการพัฒนา

๑. ปรับปรุง ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และใช้ในการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านวิชาการในการพัฒนาคุณภาพสินค้าด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ เป็นที่ต้องการของตลาด

๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ
๓. สินค้าทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอน เกษตรกรไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า
๔. เกษตรกรมักได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ และแมลงศัตรูพืช
๕. เกษตรกรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

แนวทางการพัฒนา

เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลศาลาใหม่ ประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพเกษตรกรรม จึงถือได้ว่าอาชีพเกษตรกรรมเป็นรายได้ที่สำคัญของเกษตรกร จึงต้องมีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

๑. ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านการเกษตรโดยร่วมมือกับศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
๒. ปรับปรุงพื้นที่ที่รกร้างให้เป็นที่ทำกินที่มีคุณภาพ และจัดหาเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพ ในการประกอบอาชีพ
๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดและป้องกันศัตรูพืช
๔. อุดหนุนจัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเวียน

๓. ด้านการแก้ปัญหาความยากจน

๓.๑ ปัญหาด้านความยากจน

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเพียงอย่างเดียวทำให้มีรายได้น้อย ไม่มีอาชีพเสริม ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๑ ปัญหาทางการศึกษา

๑. สถานศึกษามีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอกับปริมาณของนักเรียน
๒. เด็กนักเรียนขาดแคลนทุนทรัพย์ อุปกรณ์ ในการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุน อุดหนุนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษา
๒. จัดให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่มีฐานะยากจน
๓. สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนแก่นักเรียน

๔.๒ ปัญหาด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ปัจจุบันขาดการจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน การสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๒. สังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างเร่งรีบทำให้ผู้คนส่วนใหญ่สนใจแต่เรื่องปัญหาเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ ปัญหารายได้ในการครองชีพ ทำให้ละเลยที่จะสนใจและให้ความสำคัญด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เยาวชนรุ่นใหม่ก็มองว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องล้าหลัง ไม่ทันสมัย เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมตะวันตก

แนวทางการพัฒนา

๑. อุดหนุน สนับสนุน การจัดกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ปลุกจิตสำนึกแก่เด็ก และเยาวชนรุ่นใหม่ ให้เห็นความสำคัญ ของศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งสืบสาน และอนุรักษ์ ให้คงอยู่ต่อไป

๕. ด้านการพัฒนาด้านสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาด้านยาเสพติด

๑. ปัญหายาเสพติดถือเป็นปัญหาที่สำคัญมาก ที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาลดและป้องกันไม่ให้เยาวชนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๒. วัยรุ่นถือว่าเป็นวัยที่อยากรู้อยากลอง อาจทำให้ถูกชักจูงเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้ความรู้แก่เยาวชนเกี่ยวกับโทษและพิษภัยของยาเสพติด รวมทั้งผลกระทบด้านอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นปัญหาจากยาเสพติด
๒. ร่วมกับองค์กร หรือหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมให้เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๕.๒ ปัญหาด้านสาธารณสุขอนามัยแม่และเด็ก

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ อนามัยที่ถูกต้อง

๒. หญิงตั้งครรภ์ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง ขณะตั้งครรภ์ และหลังคลอดบุตร

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านสุขภาพเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจการบริโภคอย่างถูกสุขลักษณะ และขาดการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง

๔. ประชาชนหวาดกลัวและไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาโรคไข้หวัดนก ทำให้ไม่กล้าบริโภคสัตว์ปีก ส่งผลกระทบต่อผู้ค้าหรือผู้เลี้ยงสัตว์ปีก และผู้ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารจากสัตว์ปีก

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม และให้ความรู้ด้านการดูแลครรภ์และเด็กแรกเกิดแก่กลุ่มเป้าหมาย โดยร่วมมือกับ อสม. และเจ้าหน้าที่ของสถานอนามัยในพื้นที่
๒. ส่งเสริมการฉีดวัคซีนในแม่และเด็ก
๓. อุดหนุนงบประมาณตามโครงการอาหารกลางวันแก่เด็กยากจน และอาหารเสริม (นม) แก่

เด็กชาดโภชนาการ

๓. รณรงค์ ให้ความรู้ ความเข้าใจด้านสุขศึกษา แก่เด็กนักเรียน ประชาชนทั่วไป โดยร่วมมือกับ โรงเรียน อสม. และเจ้าหน้าที่ของสถานีอนามัยในชุมชน

๔. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ แก่ผู้ประกอบการอาชีพด้านการผลิตสินค้า หรืออาหารในการอุปโภค บริโภค ให้เป็นไปตาม พรบ.สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

๕. ร่วมกับอนามัย และ อสม. รณรงค์ให้ประชาชนเข้ารับการตรวจสุขภาพ และรักษาอาการป่วย ที่โรงพยาบาล และสถานีอนามัยใกล้บ้าน โดยใช้บัตรทอง ๓๐ บาท

๗. อบรบ เผยแพร่ให้ความรู้แก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป ในการป้องกันโรคติดต่อ

๕.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในสัตว์ปีก
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่ออื่นๆ เช่น โรคฉี่หนู โรคเอดส์ เป็นต้น
๓. ประชาชนขาดความรู้ในการป้องกันโรคใช้หัวตลก

แนวทางการพัฒนา

๑. อบรบ ให้ความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคใช้หัวตลก
๒. รณรงค์สร้างความเข้าใจ โดยให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาใช้หัวตลก
๓. อบรบ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ เช่น โรคฉี่หนู โรคเอดส์ เป็นต้น

๕.๔ ปัญหาด้านกีฬาและนันทนาการ

๑. ขาดแคลนอุปกรณ์ และสถานที่สำหรับออกกำลังกาย

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกายโดยจัดอุปกรณ์กีฬาและสร้างสถานที่ออกกำลังกาย

๕.๕ ปัญหาด้านสังคมสงเคราะห์ และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๑. คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ และเด็กกำพร้า ขาดสวัสดิการและไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างเต็มที่

๒. ครอบครัวผู้ยากไร้ ยังขาดการดูแลและให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง

๓. เมื่อเกิดเหตุภัยพิบัติขึ้น ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันภัย

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์แก่คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเอดส์ เด็กกำพร้า
๒. จัดให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการให้ความรู้
๓. สนับสนุนปัจจัยความจำเป็นแก่ผู้ประสบภัย
๔. จัดกลุ่มอาสาสมัครและให้ความรู้แก่อาสาสมัครในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๖. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัจจุบันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่ได้รับผลกระทบจากฝีมือของมนุษย์มากยิ่งขึ้น ทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ถึงการณ์เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ ในระบบนิเวศวิทยา และไม่เข้าใจถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในพื้นที่

๒. ไม่มีสถานที่สำหรับทิ้งขยะทำให้ประชาชนทิ้งขยะเกลื่อนกลาด ไม่เป็นที่เป็นทาง และขาดความรู้ความเข้าใจในการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

แนวทางการพัฒนา

๑. ฟื้นฟู ปรับปรุง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม หรือเสียหายให้กลับมามีสภาพที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และชี้ให้เห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติที่มีต่อชีวิตของมนุษย์และสภาพสังคม

๒. ปรับปรุง ฟื้นฟูสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณชายหาดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี โดยไม่ทำลายระบบนิเวศวิทยาบริเวณดังกล่าว เพื่อทำเป็นสถานที่ท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ

๔. จัดทำ และสร้างสถานที่เพื่อกำจัดขยะ มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๕.อบรมให้ความรู้แก่เยาวชนและประชาชนทั่วไปให้เห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และร่วมกันรณรงค์ ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๗.๑ ปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องใช้สถานที่ปฏิบัติงาน และบุคลากร

๑. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากร

๒. บุคลากรขาดการอบรม และพัฒนาด้านทักษะ ความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ไม่มีการพัฒนาทักษะความรู้ที่จะนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น หรือรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. จัดฝึกอบรม พัฒนา บุคลากรทุกส่วน

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมของ อบต.

๘. ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

๘.๑ ปัญหาการส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๑. ประชาชนไปใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้งจำนวนน้อย และยังไม่เข้าใจใน重要性ของการใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้ง

๒. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในสิทธิ อำนาจหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตยที่ตนเองพึงได้ หรือพึงกระทำ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม และรณรงค์การออกไปใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้งและผลกระทบบที่จะได้รับจากการเลือกตั้ง
๒. ร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในเรื่องการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศาลาใหม่ คือ “ยกฐานะความเป็นอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน สืบสานวัฒนธรรมประเพณี พัฒนาการท่องเที่ยว เพิ่มศักยภาพบุคลากรและชุมชน” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลศาลาใหม่เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศาลาใหม่ ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

- ดำเนินการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและสนองความต้องการประชาชนในพื้นที่
- ประชาชนได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ครบถ้วน

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ ที่จำเป็นให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

แผนงาน แผนงานบริหารทั่วไป แผนงานการเกษตร แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
แผนงานเกษตรและชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีสุขภาพดีกันทั่วหน้า
- พัฒนาด้านการศึกษาได้มาตรฐาน



- พัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

- จัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้การช่วยเหลือประชาชนได้เป็นอย่างดี
- จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทุกคน โดยเฉพาะให้การสงเคราะห์ให้โดยเฉพาะให้เป็นการสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษแก่ ผู้ด้อยโอกาส
- จัดให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ

แผนงาน แผนงานการศึกษาแผนงานสาธารณสุขแผนงานการสังคมสงเคราะห์ แผนงานงบกลาง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

- มีความรู้ ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์

- ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชนและการมีส่วนร่วมประชาชน
- จัดให้มีการกำกับดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แผนงาน แผนงานงบกลาง แผนงานรักษาความสงบภายใน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอสามารถเลี้ยงตัวเองได้

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพการลงทุน การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ
- จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- จัดให้มีการรักษาความสะอาด การสร้างจิตสำนึกและความเป็นระเบียบเรียบร้อยพื้นที่



แผนงาน แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการเกษตร แผนงานการพาณิชย์
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
เป้าประสงค์

- การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันงดงามตลอดจนถูกสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์

- จัดให้มีการบำรุงรักษาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีของท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้านให้คงที่อยู่คู่ตำบลศาลาใหม่ต่อไป

แผนงาน แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

- การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนให้ประทับใจ

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- การปรับปรุงเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารงานที่ทันสมัย และการให้บริการที่ดีต่อประชาชน

แผนงาน แผนงานสร้างความเข้มแข็งต่อชุมชน แผนงานเกษตรและชุมชน

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาคและทำความเข้าใจในแนวทางในการแก้ไขปัญหาย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นให้ประชากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในกาการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ กำหนดวิสัยการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บุกเบิก สร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ
- (๒) สร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค
- (๓) จัดทำผังเมืองรวมจังหวัด ผังเมืองและผังตำบล
- (๔) พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร
- (๕) จัดให้มีไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคมอย่างทั่วถึง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- (๓) ส่งเสริมการศึกษาทั้งใน นอกระบบและตามอัธยาศัยโดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- (๔) ส่งเสริมศักยภาพศูนย์ปฏิบัติการการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- (๕) ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬาและนันทนาการ
- (๖) ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
- (๗) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- (๒) พัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- (๓) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมให้ผู้นำศาสนาเข้ามามีบทบาทเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความมั่นคง

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น และเมืองชายแดน เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- (๒) ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชน และผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- (๕) ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
- (๔) จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอดจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์บุดล
- (๓) เสริมสร้างและทำนุบำรุงศาสนา ตลอดจนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณวัตถุและโบราณสถานในท้องถิ่น
- (๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็ก เยาวชนและประชาชน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

- (๑) พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในองค์กร
- (๒) พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนสถานที่ในการปฏิบัติงาน
- (๓) พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- (๔) ปรับปรุงและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- (๕) ส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน
- (๖) พัฒนาส่งเสริมระบบการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่การดำเนินงานขององค์กรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่เป็นสำคัญ

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ต่อไป และกรอบอัตราค่าจ้างของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ มีจำนวน ๔๔ ตำแหน่ง ๗๕ อัตรา โดยแบ่งเป็นกรอบอัตราค่าจ้างประเภทต่างๆ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑. กรอบอัตราค่าจ้างประเภทพนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ๔๐ อัตรา |
| ๒. กรอบอัตราค่าจ้างประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๘ อัตรา |
| ๓. กรอบอัตราค่าจ้างประเภทพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา |



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานนิติการ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผนงาน	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง -	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง -	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๕. กองสวัสดิการสังคม -	
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข ๖.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๖.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๖.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๖.๖ งานรักษาความสะอาด	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน -	



๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบาย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๘	เจ้าพนักงานป้องกันฯ(ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเพลิง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑๕	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง ดำเนินการขอ จาก ก.ค.ศ.



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน	๑	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
๒๗	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	พนักงานขับรถรถเข็นไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)								
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลาใหม่								
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับผิดชอบ
๓๙	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รับผิดชอบ



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองตัน								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๔๔	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๔๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน (ขท.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๕๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปค./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปค./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	รวม	๙๔	๙๕	๙๕	๙๕	+๑	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๑) ปลัด อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๔,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๘๒๗,๕๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๖๘๐

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๑) สำนักปลัด อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๒๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๖๓๐	๔๒,๐๐๐	๕๑๗,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๕๖๐	๑๖,๘๘๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๘,๐๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ป.ก./ช.ก.)	๑	๓๒,๘๕๐	๐	๓๘๘,๘๐๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๘๕๐	๑๓,๐๘๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ป.ก./ช.ก.)	๑	๓๔,๖๘๐	๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.ก./ช.ก.)	๑	๓๔,๘๖๐	๐	๒๓๘,๓๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๐,๕๒๐
๖.	นิติกร (ป.ก./ช.ก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๐	๑๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ป.ก./ช.ก.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๐๗,๔๐๐	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑๕,๓๕๐	๐	๑๘๕,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๑,๓๒๐	๐	๑๔๐,๘๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐.	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๓	๙,๐๐๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓.	พนักงานดับเพลิง	๗	๙,๐๐๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔.	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



๒. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๔,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	๘๖,๒๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๕,๗๙๐	๓๘,๐๐๐	๗๓,๗๙๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๓๗,๔๑๐	๐	๔๖,๘๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	๐	๓๔,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕.	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๓๕,๗๙๐	๐	๔๒,๙๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๖.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๔,๘๒๕	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐	๔,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๓๕,๘๙๐	๐	๓๕,๘๙๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๘.	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๐	๒๐,๐๐๐	๐	๐	๐

๓. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๔,๘๙๐	๔๒,๐๐๐	๘๖,๘๙๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐
๒.	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๒๗,๖๓๐	๐	๒๕,๕๓๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๒๗๐	๐	๒๔,๒๗๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๘๒๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๒๖,๑๒๐	๐	๒๖,๑๒๐	๑๐,๔๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๐,๕๓๐	๐	๑๑,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๕๗๐	๐	๑๖,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗.	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐
๘.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐



๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๔๑,๕๕๐	๔๒,๐๐๐	๘๓,๕๕๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐
๒.	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.)	๑	๑๔,๘๖๐	๐	๒๓,๘๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๕๐	๑๐,๙๒๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๔,๘๒๕	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ชบ.)	๑	๑๑,๙๐๐	๐	๑๑,๙๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕.	ครู (อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖.	ครูผู้ช่วย(อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.	ผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๙.	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐.	ผู้ดูแลเด็ก (เงิน อปท.)	๒	๔,๐๐๐	๐	๒๖,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑.	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒.	คนงาน	๑	๔,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๕. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๘๐,๕๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๑๕,๙๒๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ชน.)	๑	๓๙,๘๓๐	๕,๒๘๐	๔๕,๑๑๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๕๐	๑๖,๕๘๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ชง.)	๑	๑๑,๙๐๐	๐	๑๑,๙๐๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ป.ง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๔,๘๒๕	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒.	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ข.ก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ข.ง.)	๑	๒๕,๑๔๐	๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๓,๑๖๐	๑๐,๕๒๐	๑๑,๕๖๐
๔.	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ป.ง./ข.ง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙๗,๕๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๖.	พนักงานขับรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗.	คนงานประจำรถขยะ	๒	๙,๐๐๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐

๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยงานตรวจสอบภายใน อบต.ศาลาใหม่ กำหนดเพิ่มใหม่มีอัตรากำลัง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ขก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐

๘. ดัชนีประมาณรายจ่ายประจำปีหลังจากหักเงินอุดหนุน ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๖๒,๑๖๒,๐๕๘	๖๕,๒๗๐,๑๖๑	๖๘,๕๓๓,๖๖๙

๕. ภาวระคํ่าใช้ช่วยเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ส่วนตน

[illegible]

[illegible]

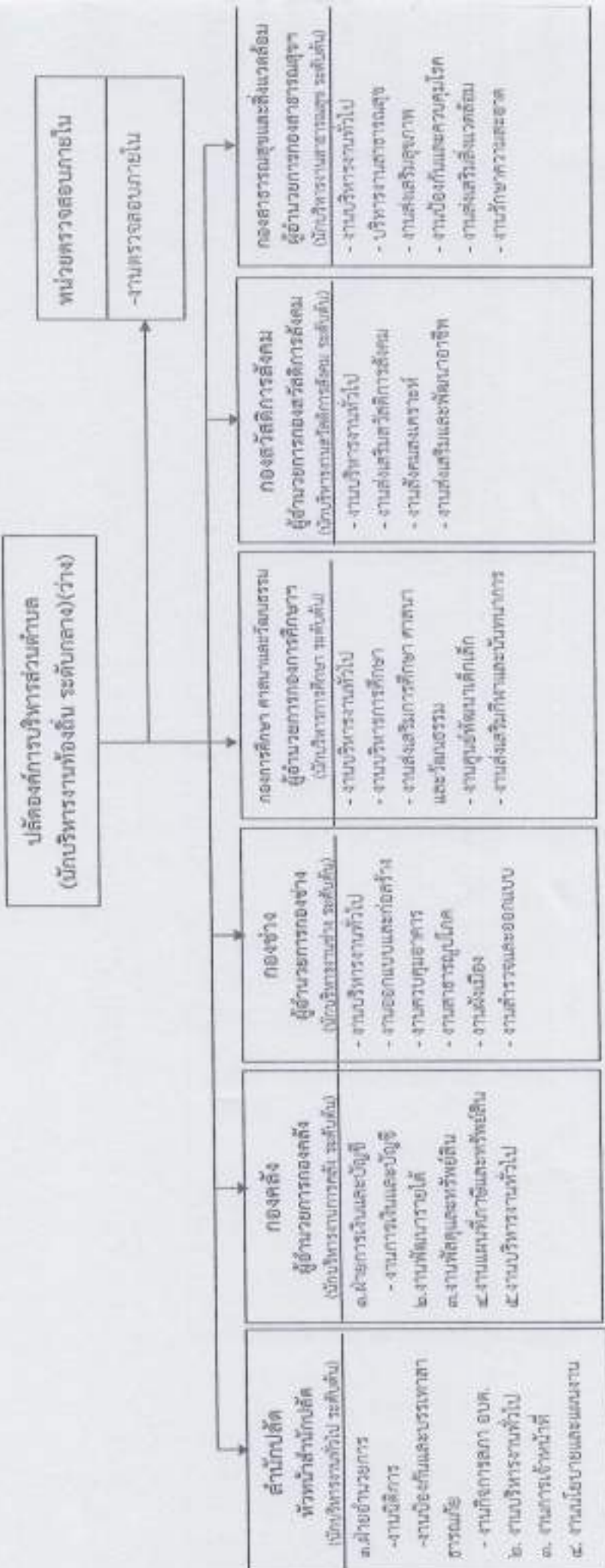
[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวนที่ว่าง ปัจจุบัน			อัตราส่วนต่อตำแหน่ง ที่ว่าง			อัตราส่วนต่อตำแหน่ง ที่ว่าง			อัตราส่วนต่อตำแหน่ง ที่ว่าง			รวม รวม	
						จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง				
สรุปผลการดำเนินงานตามแผน																			
๑๑	การดำเนินงานตามแผน	บริหารงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๒	รวม		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๓	การดำเนินงานตามแผน	บริหารงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๔	รวม		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๕	การดำเนินงานตามแผน	บริหารงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๖	รวม		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๗	การดำเนินงานตามแผน	บริหารงาน	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๑๘	รวม		๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

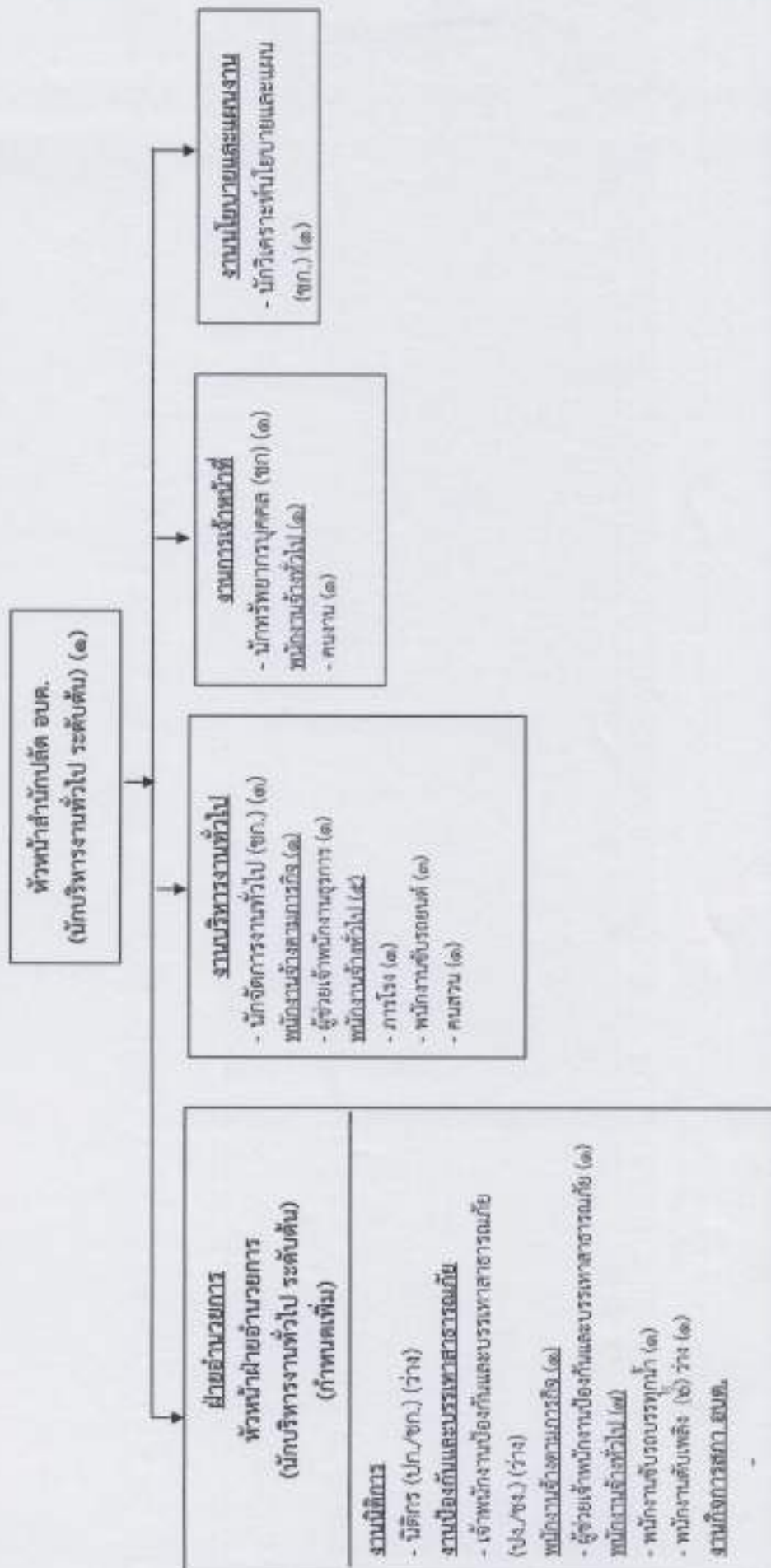
สรุป (๑) สบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๒๑,๖๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑%
 (๒) สบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๒๑,๖๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑%
 (๓) สบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๒๑,๖๖ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

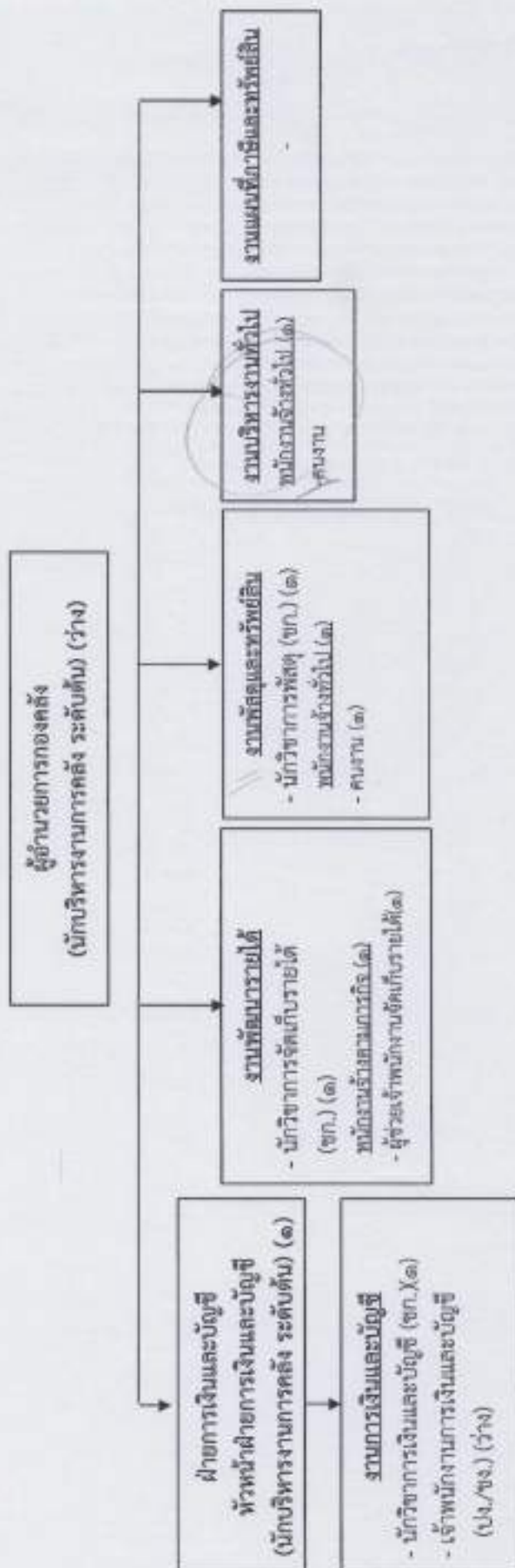


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



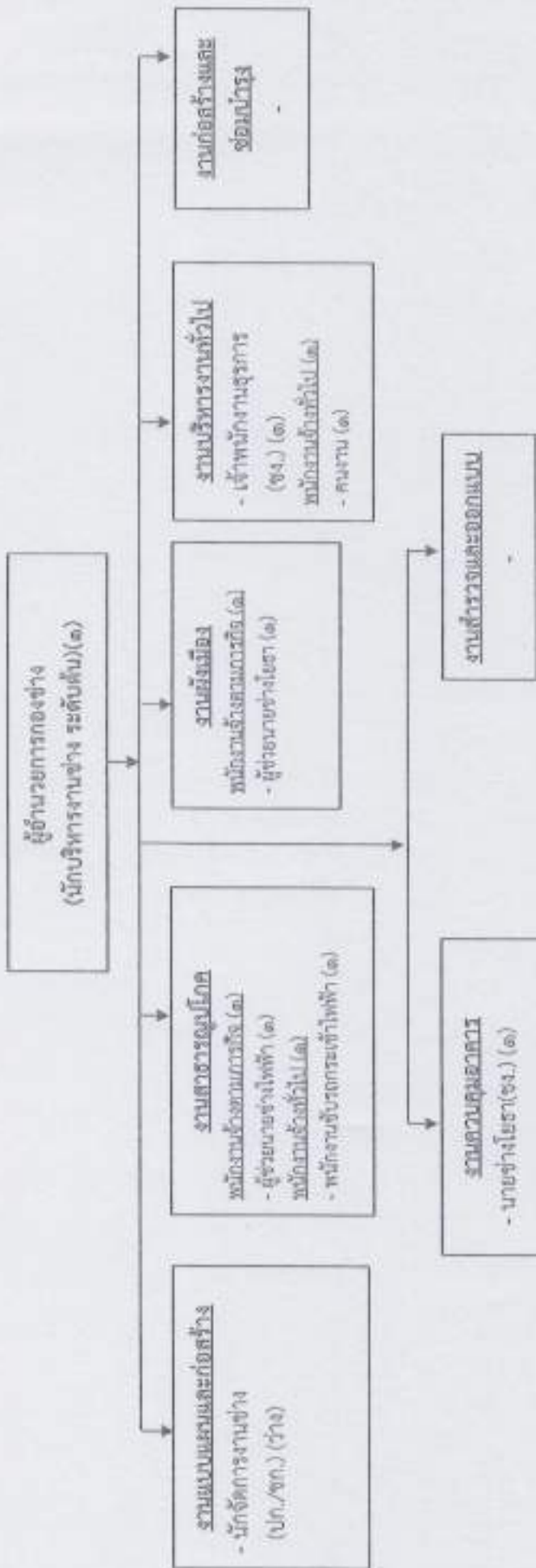
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภาคกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	๑๓	๑๗

โครงสร้างองค์กร



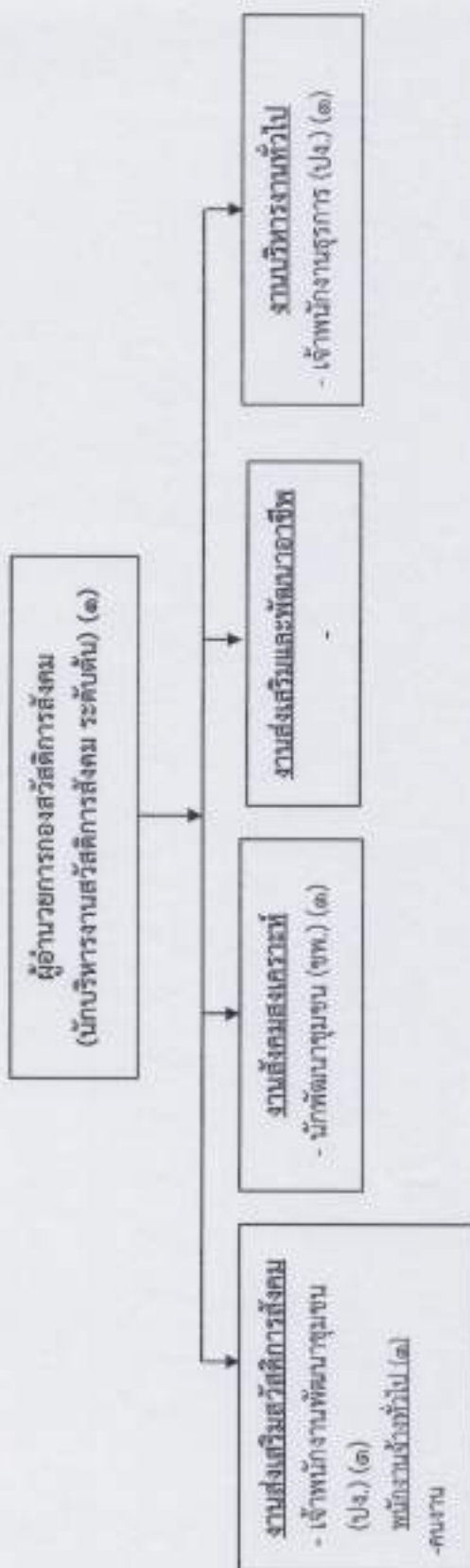
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต่ำ	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	เอกโต	ภาคกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๓	๒	๗

โครงสร้างกองช่าง



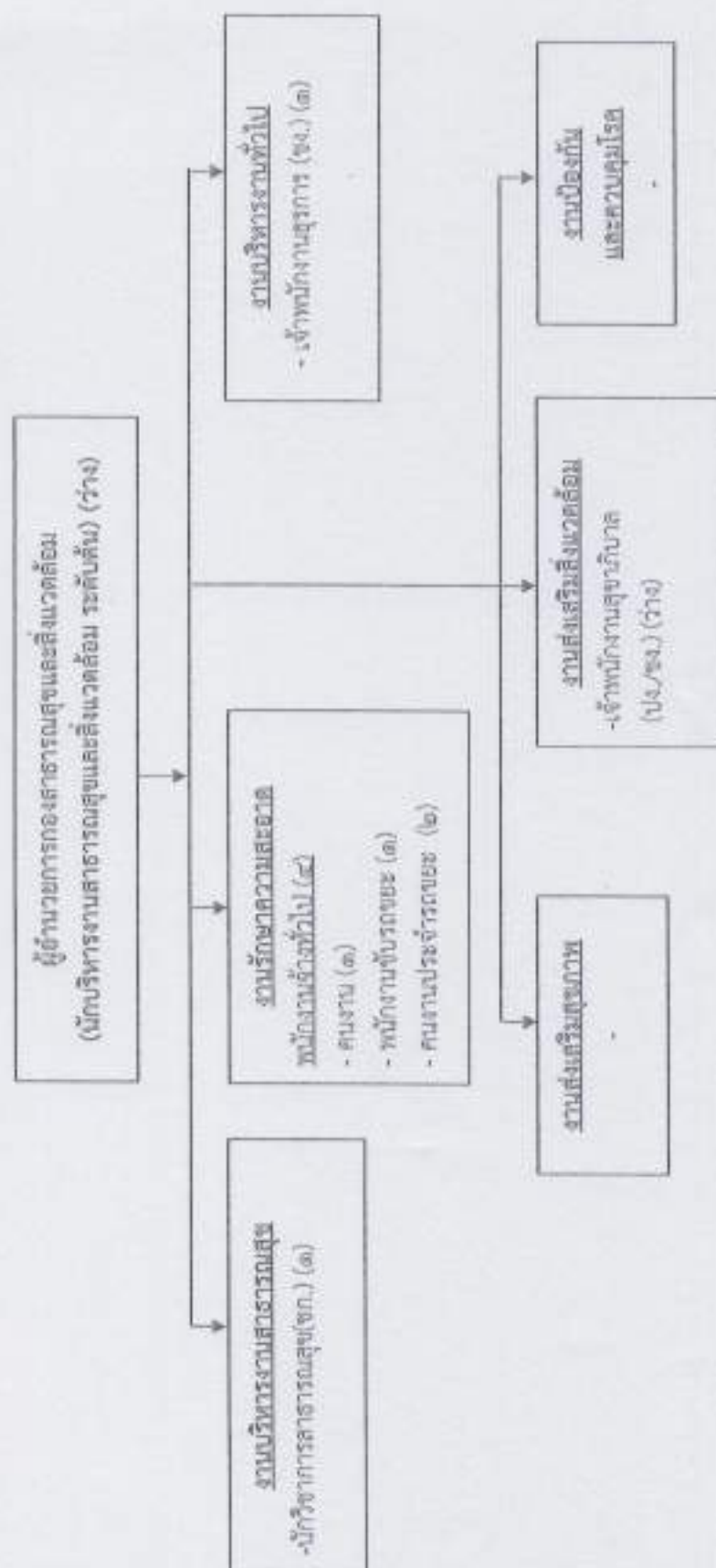
ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานช่าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อาวุโส	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒
รวม											๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๓	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	-	๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	๔	๖

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (ว่าง)

ระดับ	อำนาจการฟ้องถึง			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๓๓. บัญชีแสดงจัดสรรงบผู้ดำรงตำแหน่งและคณะกรรมการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เดิมที่โอน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพื่อสิ้นชีพิตักษัย	
๑.	-ว่าง-	-	๒๕-๓๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐
ส่วนภูมิภาค อบต. (๐๑)												
๒.	นางกมลทิพย์ จันทร์สิงห์	ปริญญาตรี (คศ.บ.)	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖๕,๕๐๐	๘๐,๐๐๐	-	๕๐๕,๕๐๐
๓.	-ว่าง- กำหนดพิเศษ-	-	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	หัวหน้างานบริหาร นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	หัวหน้างานบริหาร นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๓๖,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	-	๔๕๖,๐๐๐
๔.	นางสาวพรอานวย แสงสุวรรณ	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๕๐๐	-	-	๓๐๕,๕๐๐
๕.	นางสาวนาถสิน พิศนาวาร	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นักพิทักษ์ทางพิเศษ	ชก.	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นักพิทักษ์ทางพิเศษ	ชก.	๔๓๖,๕๐๐	-	-	๔๓๖,๕๐๐
๖.	นางสาวนิรุทธาภรณ์ ลาภี	ปริญญาตรี (คศ.บ.)	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบาย และแผน	ชก.	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นักบริหารงานนโยบาย และแผน	ชก.	๕๓๖,๐๐๐	-	-	๔๕๖,๐๐๐
๗.	-ว่าง- กำหนดพิเศษ-	-	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./	๓๕๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๐๐๐
๘.	-ว่าง- กำหนดพิเศษ-	-	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./	๒๕-๐๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./	๒๕๕,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๕,๕๐๐
พนักงานจ้างตามสัญญาจ้าง												
๙.	นางสาวปัทมรัตน์ นิสัย	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๕,๕๐๐	-	-	๓๐๕,๕๐๐
๑๐.	นายสุทัศน์ ธรรมะน	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา	-	๓๐๕,๕๐๐	-	-	๓๐๕,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเก็บ	
กรอบเดิม (๑๔)												
๒๕.	-/-	ปริญญาโท (ร.บ.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๐๐๐	-	-	๕๑๔,๐๐๐
๒๖.	นางสาวนิศย์ เรืองสุวรรณ	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน และบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘,๐๐๐	-	-	๓๘,๐๐๐
๒๗.	นางสาววิภา หิมาณี	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๕๕๘,๕๐๐	-	-	๕๕๘,๕๐๐
๒๘.	นางสาวพนิช บุญดี	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชก.	๓๖๐,๐๐๐	-	-	๓๖๐,๐๐๐
๒๙.	นางสาวณัฏฐ์ เทพพิทักษ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๐๗,๕๐๐	-	-	๕๐๗,๕๐๐
๓๐.	-/-	-	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.๖/ชก.	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ป.๖/ชก.	๒๑๗,๐๐๐	-	-	(ว่าง) ๒๑๗,๐๐๐
กรอบใหม่ (๑๕)												
๓๑.	นางนิตยา เทพรพรม	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๓๖๗,๕๐๐	-	-	๓๖๗,๕๐๐
กรอบเดิม (๑๖)												
๓๒.	นางสาวนิตยา สามี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๓๓.	นางสาวบุษวิภา ลาภะ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐
กรอบใหม่ (๑๗)												
๓๔.	นายณัฐสิทธิ์ อาร	ปริญญาตรี (กอส.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๗	ผู้ช่วยราชการกองคลัง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๗	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๔,๐๐๐	-	-	๕๑๔,๐๐๐
๓๕.	นายณัฐสิทธิ์ อาร	ปวช. (กอส.)	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๘	นายช่างโยธา	ชก.	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๘	นายช่างโยธา	ชก.	๒๑๗,๐๐๐	-	-	๒๑๗,๐๐๐
๓๖.	-/-	-	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๙	นักวิชาการงานช่าง	ป.๖/ชก.	๒๕-๑-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๙	นักวิชาการงานช่าง	ป.๖/ชก.	๓๕๕,๕๐๐	-	-	(ว่าง) ๓๕๕,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	การขอใบตรวจทำขึ้นใหม่		การขอใบตรวจทำครั้งใหม่			เงินคืน			หมายเหตุ
			เลขที่สำเนา	คำขอ	ระดับ	เลขที่สำเนา	คำขอ	ระดับ	เงินคืน	เงิน	
๓๗.	นายเชษฐาธิ์ วัฒนชัย	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชป.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชป.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘.	นายพนาธิ์ วัฒนชัย	ปวส. (ก.ร.๕๕๕)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๓๙.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๐.	นายเชษฐาธิ์ วัฒนชัย	ม.๓	-	พนักงานรับรถกระบะไฟฟ้า	-	-	พนักงานรับรถกระบะไฟฟ้า	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐
๔๑.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	ปริญญาตรี	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๐๐
พนักงานศึกษา สอน และฝึกสอน											
๔๒.	นายเชษฐาธิ์ วัฒนชัย	ปริญญาโท (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๓.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	ปริญญาโท (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๔.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๕.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๖.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๗.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๘.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๔๙.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๕๐.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๕๑.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๕๒.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๕๓.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐
๕๔.	นายอภินันท์ วัฒนชัย	-	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๒๕-๓-๐๖-๕๐๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณ.	๓๓๓,๕๕๐	-	๓๓๓,๕๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบบริหารกำลังคน			กรอบบริหารกำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	
๕๐.	-ว่างเต็ม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓๐-๖๖-๐๓๗๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	เงินเดือน ขึ้น/เงิน ค่าตอบแทน
๕๑.	-ว่างเต็ม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓๐-๖๖-๐๓๗๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๕๒.	-ว่างเต็ม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓๐-๖๖-๐๓๗๒	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๕๓.	-รอจัดสรรจากกรม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	รอจัดสรร จากกรม
หน่วยงา่งเรียนรวม													
๕๔.	นางนิยาป๊ะ สานะฮ์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๕๕.	นางสาวพัชรีมาะ อูมูดี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๕๖.	นางสาวโอบามะกียา ซุลหามะ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินเดือน
หน่วยงา่งรวม													
๕๗.	นางสาวสุไลยกะ ปิงเง๊ะฮะ	อนุปริญญา (อ.ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๕๘.	นางสาวสุกัญญา ปิงเง๊ะฮะ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๕๙.	นางสาวสุรียะฮะ ปิงเง๊ะฮะ	ปริญญาตรี (อ.ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๖๐.	-รอจัดสรรจากกรม-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินเดือน
๖๑.	นางสาวสุพัตระ ปิงเง๊ะฮะ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	-	เงินเดือน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
กลุ่มสวัสดิการสังคม												
๖๐.	นายวันชัย ช่าง	ปริญญาโท (ว.บ.)	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.บ.	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยบริหารงานสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.บ.	๕๖,๒๕๐	๕๖,๐๐๐	-	๕๐๕,๒๕๐
๖๑.	นางสาวจุไรรัตน์ ชูธรรม	ปริญญาโท (ว.บ.)	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ร.ท.	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ร.ท.	๕๖,๒๕๐	-	๕๖,๐๐๐	๕๐๕,๒๕๐
๖๒.	นางสาวปิยะนุช ออมแสง	ปวช. (บัญชี)	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๕	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๕	๓๕,๐๐๐	-	-	๓๕๐,๐๐๐
๖๔.	นางสาวสิริยาณี นนทร	ปริญญาตรี (ว.บ.)	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.๕	๒๕-๓-๓๓-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.๕	๓๕,๒๕๐	-	-	๓๕๒,๒๕๐
พนักงานทั่วไป												
๖๖.	นายอนุชาธิ์ บัวมี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๖๗.	นางวันฉัตร	-	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.บ.	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	ผู้ช่วยบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ค.บ.	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๐๐๐	-	(ว่างใหม่) ๓๓๖,๒๐๐
๖๘.	นางสาวนงนิตย์ อิ่มผลคำ	-	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ร.ท.	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ร.ท.	๓๕๕,๓๕๐	-	-	๓๕๕,๓๕๐
๖๙.	นางสาวกิ่งกมล สุวรรณพงษ์	ปวช. คอมพิวเตอร์	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ร.๕	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ร.๕	๓๐๖,๒๐๐	-	-	๓๐๖,๒๐๐
๗๐.	นางวันฉัตร	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๖-๒๒๐๕๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/ร.๕	๒๓๗,๕๐๐	-	-	ว่างใหม่- ๒๓๗,๕๐๐
พนักงานทั่วไป												
๗๓.	นางสาวสุวิภา คำศรี	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๗๔.	นางสุณิษา สอน	ป.๓	-	พนักงานบริหารงาน	-	-	พนักงานบริหารงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๗๕.	นางสาววิภา คำศรี	ป.๓	-	พนักงานบริหารงาน	-	-	พนักงานบริหารงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเดือน ขั้นสูง/เงิน ค่าตอบแทน	เงินเดือน	
๓๕	นายอานว ใจรับชาย	ม.๓	-	ตำแหน่งผู้ช่วยช่างเทคนิค	-	-	ตำแหน่งผู้ช่วยช่างเทคนิค	-	๓๖๘,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๕	-/นายนิม-	-	๒๕-๓-๒๖-๒๖๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓ก.	๒๕-๓-๒๖-๒๖๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/๓ก.	๓๕๕,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๐๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้พัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น พัฒนาโดยใช้วิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานจากบุคคลภายในองค์กรด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นที่ได้รับหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคมนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย



๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็น องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้ประกาศหลักการในด้านคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่กฎหมายกำหนด และให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

ที่ ๒๕๖๗/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้เสนอขอคณะกรรมการประเมินเพื่อกำหนดฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ในการคัดเลือกคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการ ผู้นำชุมชนในเขตตำบลศาลาใหม่ และ สักส่วนคณะกรรมการจากท้องถิ่นจังหวัดและผู้ช่วยเลขานุการจากท้องถิ่นจังหวัด นั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบคัดเลือกคณะกรรมการเพื่อประเมินกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายวิทยา บุญสม ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. จังหวัด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดจังหวัดนราธิวาส หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๓. เกษตรจังหวัดนราธิวาส หรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๔. นายนิราเช มะคื้อเระ กำนันตำบลศาลาใหม่ อำเภอตากใบ | กรรมการ |
| ๕. ท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส หรือผู้แทน | กรรมการและเลขานุการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.ศาลาใหม่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต.กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้งานตามแนวทางปฏิบัติของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุภณินทร์ ลือมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

ประกาศ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ และการกำหนดฝ่ายอำนวยการและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนดขึ้นใหม่

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความ นัยมาตรา ๓๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ดังนี้

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบล ศาลาใหม่ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายศุภนรินทร์ ลีอนิ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่