



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส

คำนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มใน องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ กำหนดขึ้นใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส (ก.อบต. จังหวัดนราธิวาส) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม

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 และการกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐

ภาคผนวก

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



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ 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 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษาและสายงานการสอน จึงประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครู (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕



ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีความเสมอภาคเป็นธรรมและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓.๕ ด้วยก.จ.,ก.ท.และก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ โดยกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

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

และกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๕ ด้วยก.จ. ก.ท. และก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา โดยกำหนดเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

รหัส	สายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง
๓๖๑๘	จิตวิทยา	นักจิตวิทยา	วิชาการ

และกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยาเพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ

๓.๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กร



ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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



๒.วัตถุประสงค์

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน และระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง การใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายในนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength-S) ๑. มีผู้มีอำนาจอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานสอดตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ ๖. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ๗. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๘. มีการพัฒนาความรู้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ๙. มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ และเข้าใจสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่เป็นอย่างดี	จุดอ่อน (Weakness-W) ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๔. การบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลไม่เป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. ผู้บริหารขาดความรู้ เรื่องกฎ ระเบียบ พรบ. ต่างๆเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น ๖. บุคลากรขาดความรัก ความสามัคคี การมีส่วนร่วมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ๗. บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์ไม่เรียนรู้งาน
โอกาส (Opportunity-O) ๑. มีความใกล้ชิดกับชุมชนเกิดกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์กรโดยไม่ลิดเลของเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและอบต. ในฐานะตัวแทน ๔. เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยให้การปฏิบัติงานและความสะดวกของข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆและให้บริการข้อมูลมีประสิทธิภาพมากขึ้น ๕. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๖. พนักงานส่วนตำบลและประชาชนมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	ข้อจำกัด (Threat-T) ๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ในพื้นที่ให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ ๕. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด ๖. เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่มีความเสี่ยงไม่ปลอดภัย ทำให้มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ได้ไม่นาน ๗. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถด้าน ICT ๘. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของงาน



- ๗ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน
ด้านการศึกษารวม
- ๘ มีความใกล้ชิดกันเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือ
ในการทำงานมากขึ้น
- ๙ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการ
ช่วยแก้ปัญหาการรวมตัวประสงค์

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (Strength-S) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้ จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weakness-W) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมี บุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส (Opportunity-O) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศทิศของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญา โทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (Threat-T) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีผลกระทบญาติที่ มี้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญของสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และการกิจ

การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่
สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลว่า มีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและแนวทางการพัฒนา โดยอาจจะระบุสภาพปัญหา
ของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและแนวทางการพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาตามความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น



ด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นไว้จำนวน ๘ แนวทาง ดังนี้ คือ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

๑. เส้นทางคมนาคมขนส่งยังมีน้อย ส่วนใหญ่เป็นเส้นทางสายหลักจะได้รับการพัฒนา และเส้นทางไม่ได้เชื่อมต่อกันทำให้การคมนาคมขนส่งไม่สะดวกเนื่องจากเส้นทางบางช่วงทुरกันดารยังไม่ได้รับการพัฒนา

๒. เส้นทางที่จะเข้าสู่ชุมชนยังมีน้อยทำให้การเดินทางจากชุมชนหรือพื้นที่หนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่ง เป็นไปอย่างลำบาก

แนวทางการพัฒนา

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

๑.๒ ปัญหาการไฟฟ้า

เนื่องจากไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ตำบลศาลาใหม่มีไม่เพียงพอ อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่และผู้สัญจรไปมาในเวลากลางคืน

แนวทางการพัฒนา

๑. ประสานงานกับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในการขุดติดตั้ง หรือขยายเขตไฟฟ้า
๒. จัดทูลง สนับสนุน งบประมาณในการติดตั้งสายดับ
๓. ติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะ

๑.๓ ปัญหาด้านสาธารณูปโภคอื่น ๆ

๑. ประชาชนในตำบลขาดแคลนโทรศัพท์ในภาคติดต่อสื่อสาร
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. สินค้าทางการเกษตรมักมีราคาไม่แน่นอน เกษตรกรไม่มีอำนาจในการต่อรองราคาสินค้า

๔. เกษตรกรมักได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ และแมลงศัตรูพืช

๕. เกษตรกรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

แนวทางการพัฒนา

เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลศาลาใหม่ ประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพเกษตรกร จึงถือได้ว่าอาชีพเกษตรกรเป็นรายได้ที่สำคัญของเกษตรกร จึงต้องมีการพัฒนาเพิ่มศักยภาพด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

๑. ถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีด้านการเกษตรโดยร่วมมือกับศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล

๒. ปรับปรุงพื้นที่รกร้างให้เป็นที่ทำกินที่มีคุณภาพ และจัดหาเครื่องจักรกลที่มีประสิทธิภาพ ในการประกอบอาชีพ

๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดและป้องกันศัตรูพืช

๔. อุดหนุนจัดตั้งกองทุนเงินกู้ยืมเวียน

๓. ด้านการแก้ปัญหาความยากจน

๓.๑ ปัญหาด้านความยากจน

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเพียงอย่างเดียวทำให้มีรายได้น้อย 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 ประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

๒. สังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างเร่งรีบทำให้ผู้คน ส่วนใหญ่สนใจแต่เรื่องปัญหาเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ ปัญหารายได้ในการครองชีพ ทำให้ละเลยที่จะสนใจและให้ ความสำคัญด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เยาวชนรุ่นใหม่ก็มอง ว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องล้าหลัง 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 ที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหามาป้องกันไม่ให้ เยาวชนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๒. วัยรุ่นถือว่าเป็นวัยที่อยากรู้อยากลอง อาจทำให้ถูกชักจูงเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด

แนวทางการพัฒนา

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

๕.๒ ปัญหาด้านสาธารณสุข อนามัยแม่และเด็ก

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพ อนามัยที่ถูกต้อง
๒. หญิงตั้งครรภ์ส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง ขณะตั้งครรภ์ และหลังคลอดบุตร
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านสุขภาพเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจการบริโภค อย่างถูกสุขลักษณะ และขาดการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง

๔. ประชาชนหวาดกลัวและไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาโรคไข้หวัดนก ทำให้ไม่กล้า บริโภคสัตว์ปีก ส่งผลกระทบต่อผู้ค้าหรือผู้เลี้ยงสัตว์ปีก และผู้ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารจากสัตว์ปีก

แนวทางการพัฒนา

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



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. ประชาชนขาดความรู้ในการป้องกันโรคใช้หัวตนก

แนวทางการพัฒนา

๑. อบรบ ให้ความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคใช้หัวตนก

๒. รณรงค์สร้างความเข้าใจ โดยให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับปัญหาใช้หัวตนก

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 ทั้งที่ตั้งใจหรือไม่ตั้งใจเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจ 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 ปฏิบัติตนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 และยังไม่เข้าใจในความสำคัญของการใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้ง

๒. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในสิทธิ อำนาจหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตยที่ตนเองพึงได้ หรือพึงกระทำ



แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม และรณรงค์การออกไปใช้สิทธิในการลงคะแนนเลือกตั้งและผลกระทบที่จะได้รับจากการเลือกตั้ง
๒. ร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่ให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในเรื่องการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๕.ภารกิจ 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
แผนงานเคหะและชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีสุขภาพดีกันทั่วหน้า
- พัฒนาด้านการศึกษาได้มาตรฐาน



- พัฒนาด้านกีฬาและนันทนาการ

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์

- จัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้การช่วยเหลือประชาชนได้เป็นอย่างดี
- จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ทุกคน โดยเฉพาะให้การสงเคราะห์ให้โดยเฉพาะให้เป็นการสงเคราะห์เป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ด้อยโอกาส
- จัดให้มีการส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับ

แผนงาน แผนงานการศึกษาแผนงานสาธารณสุขแผนงานการสังคมสงเคราะห์ แผนงานงบกลาง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

- มีความรู้ ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์

- ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยความเสมอภาคสิทธิเสรีภาพของประชาชนและการมีส่วนร่วมประชาชน
- จัดให้มีการกำกับดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แผนงาน แผนงานงบกลาง แผนงานรักษาความสงบภายใน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

- ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอสามารถเลี้ยงตัวเองได้

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพการลงทุน การฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ
- จัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- จัดให้มีการรักษาความสะอาด การสร้างจิตสำนึกและความเป็นระเบียบเรียบร้อยพื้นที่



แผนงาน แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน แผนงานการเกษตร แผนงานการพาณิชย์
 ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 เป้าประสงค์

- การอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันงดงามตลอดจนถูกสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

คำเป้าหมาย

- เพื่อพัฒนาศิลปะ 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 ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและทำความเข้าใจในแนวทางในการแก้ไขปัญหาย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นให้ประชากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนในทางศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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



และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ 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 และปราชญ์ชุมชน
- (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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่เป็นสำคัญ

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖
- มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๐



๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวน มาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไข ปัญหาการบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ต่อไป และกรอบอัตรากำลังของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘ มีจำนวน ๕๐ ตำแหน่ง ๘๑ อัตรา โดยแบ่งเป็นกรอบ อัตรากำลังประเภทต่างๆ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑. กรอบอัตรากำลังประเภทพนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๓๑ ตำแหน่ง ๔๐ อัตรา |
| ๒. กรอบอัตรากำลังประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา |
| ๓. กรอบอัตรากำลังประเภทพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๓๑ 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 ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานนิติการ ๑.๑.๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผนงาน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล -	
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 ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๘

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	-	-	-	
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	เจ้าพนักงานป้องกัน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑	การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานดับเพลิง	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	-	-	-	ผู้ว่าราชการ จังหวัดนราธิวาส จาก กอ.๓.

1416 20
๑๔๓๖ ๒. ๗๐ 1๕



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	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
๒๙	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๑๔)								
๓๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลาใหม่								
๔๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับผิดชอบงาน
๔๓	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี
๔๔	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รับผิดชอบงาน (๑)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองตัน								
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับผิดชอบงาน
๔๘	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รับโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รับผิดชอบงาน (๑)
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๕๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นักพัฒนาชุมชน (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง/ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)								
๕๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างดำเนินการสรรหาจาก ก.บ.ค.
๕๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง/ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๓	สถานประกอบการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๖๔	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๒	๒	-	+๒	-	กำหนดเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ขอใช้บัญชี
	รวม	๗๕	๗๕	๘๑	๘๑	-	+๒	-	



๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่

๑) ปลัด อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๖๑,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๔๐๕,๕๖๐	๒๑,๒๕๐	๒๑,๗๖๐	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	๓๙,๖๓๐	๕๒,๐๐๐	๙๑,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	๗๑,๐๐๐	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๓	๓๒,๔๕๐	๐	๙๗,๓๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๓๔,๖๘๐	๐	๔๑,๖๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๕.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๓	๑๙,๘๖๐	๐	๕๙,๕๘๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๐๕๐	๑๐,๙๖๐
๖.	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๓๐	๐	๓๕,๕๓๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปจ./ชก.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๔,๘๒๕	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐	๙,๙๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๕,๓๕๐	๐	๑๕,๓๕๐	๗,๙๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๑,๙๐๐	๐	๑๑,๙๐๐	๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐.	การโรง	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๓	๙,๐๐๐	๐	๒๗,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓.	พนักงานดับเพลิง	๗	๙,๐๐๐	๐	๖๓,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔.	คนสวน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	๐	๐	๐



๒. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๓.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๔๔,๒๘๐	๕๒,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๓๗,๕๒๐	๓๘,๐๐๐	๓๘,๐๐๐
๒.	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๕,๗๗๐	๑๘,๐๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๔๐
๓.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๓	๓๗,๔๑๐	๐	๔๖๘,๓๖๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๕,๒๔๐
๔.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	๐	๓๕๖,๐๐๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๐๘๐
๕.	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๓๕,๗๗๐	๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๔๐
๖.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๑	๑๒,๔๗๐	๐	๑๔๙,๖๔๐	๖,๒๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐
๗.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๘๖๕	๐	๒๕๗,๙๐๐	๐	๙,๗๐๐	๙,๗๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๕,๙๗๐	๐	๑๗๓,๘๘๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๕๖๐	๐	๑๖๗,๐๔๐	๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐.	คนงาน	๒	๙,๐๐๐	๐	๒๓๖,๐๐๐	๐	๐	๐

๓. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานส่วนตำบล								
๑.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๔๔,๙๗๐	๕๒,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๓๘,๐๐๐	๓๘,๐๐๐	๓๗,๘๘๐
๒.	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑	๒๔,๒๗๐	๐	๒๗๑,๒๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๒๖,๑๒๐	๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๐,๙๓๐	๐	๑๓๓,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๖.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๕๗๐	๐	๑๖๒,๘๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๗.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๘.	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๙.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๒๑ 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./ช.ก.)	๑	๑๙,๘๖๐	๐	๒๓,๘๒๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๐	๒๙,๗๕๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.จ./ช.จ.)	๑	๑๑,๙๐๐	๐	๑๓,๘๐๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	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
๑๐.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๘,๑๕๐	๐	๒๓,๗๕๐	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๑.	ผู้ดูแลเด็ก (เงิน อปท.)	๒	๙,๐๐๐	๐	๒๓,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒.	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑๓.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐,๐๐๐	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)	๓	๓๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๕๐๔,๒๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐
๒.	นักพัฒนาชุมชน (ชท.)	๓	๓๗,๘๓๐	๕,๒๘๐	๔๕๙,๒๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๑๑,๗๐๐	๐	๓๕๐,๔๐๐	๖,๒๔๐	๖,๓๒๐	๖,๐๐๐
๔.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๓๔๐	๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๙,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.ศาลาใหม่ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๙ 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 (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๑๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๒๕,๑๙๐	๐	๓๐๒,๒๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๔.	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปจ./ชง.)	๑	๓๓,๓๐๐	๐	๓๙๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป								
๕.	พนักงานขับรถยนต์	๒	๙,๐๐๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐
๖.	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗.	พนักงานขับรถขยะ	๑	๙,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๘.	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./ชก.)	๓	๒๙,๖๑๐	๐	๘๖,๘๘๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐

๘. ค้างงบประมาณรายจ่ายประจำปีหลังจากหักเงินอุดหนุน ดังนี้

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

๗. การจะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

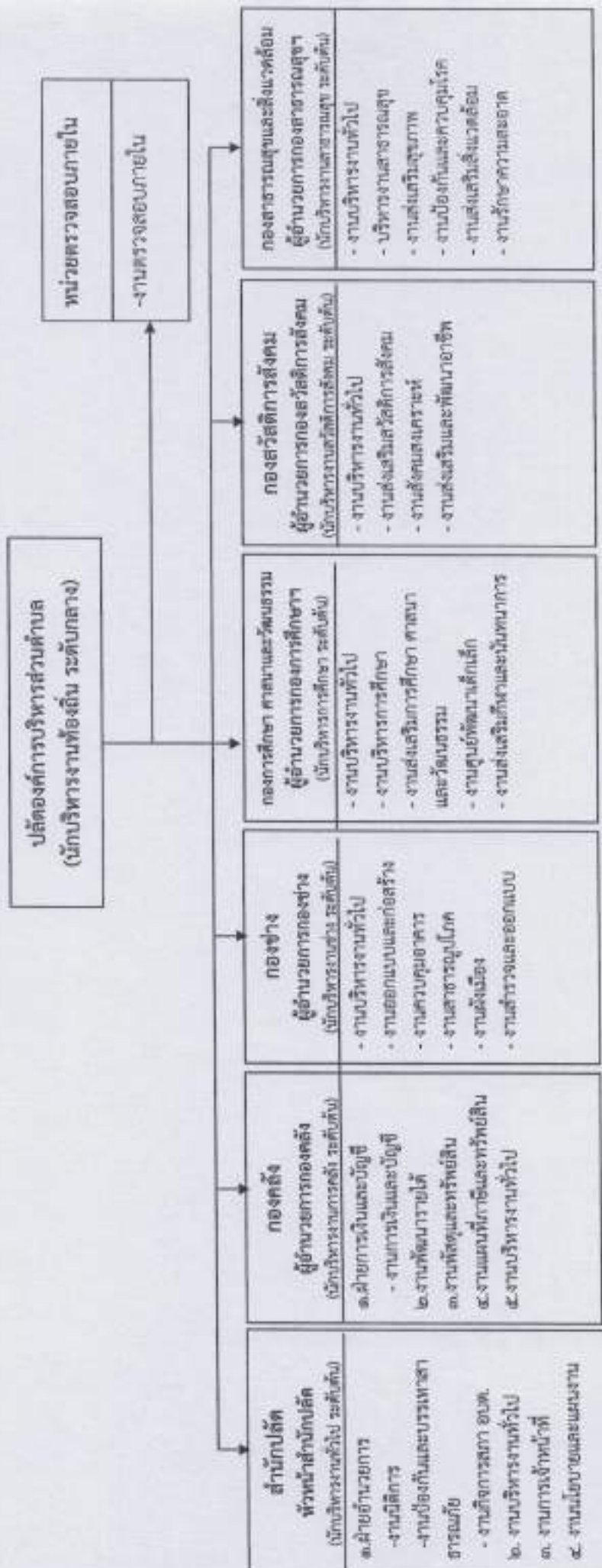
[illegible]

[illegible]

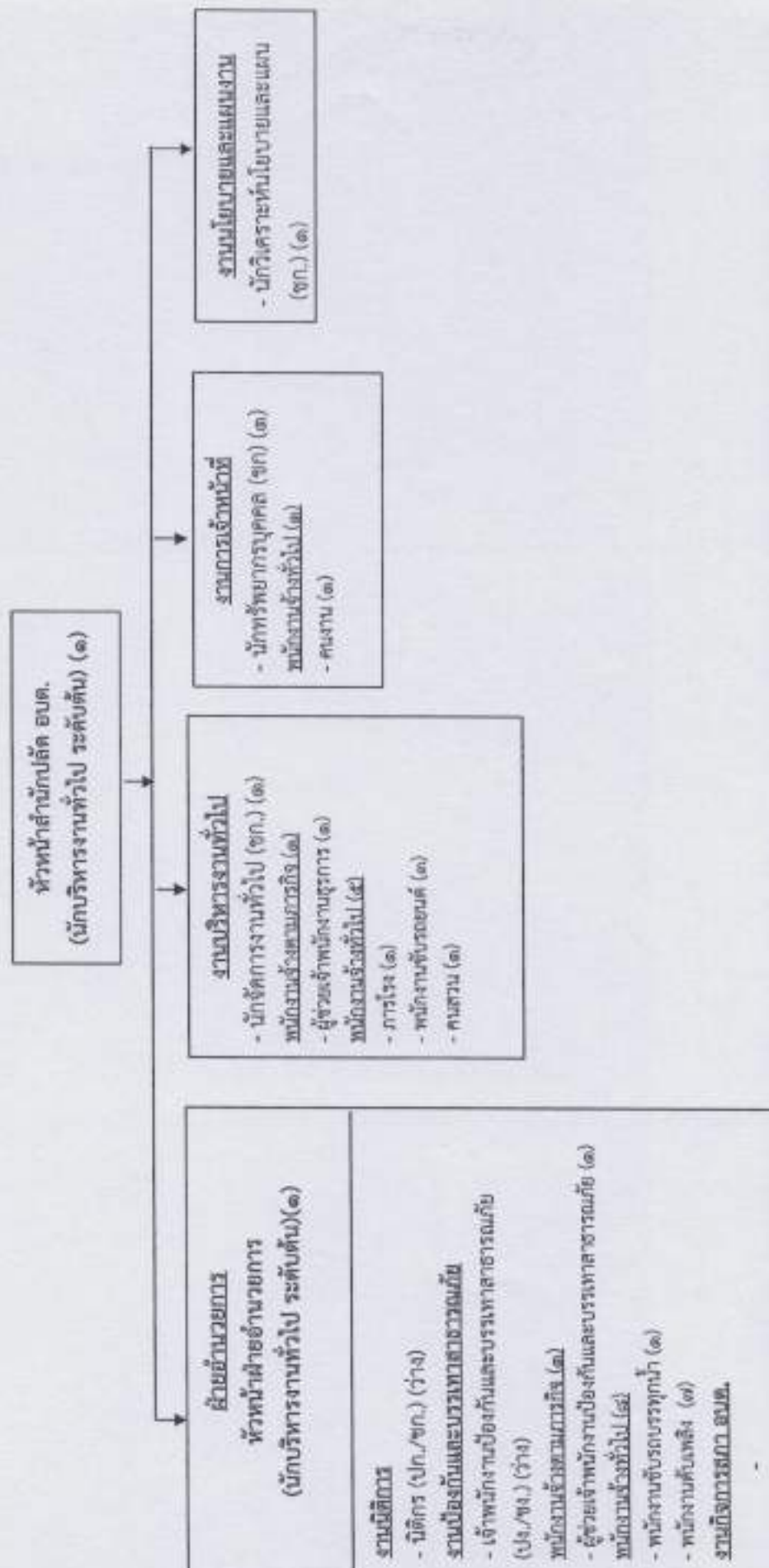
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนแม่บทฯ ปี ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลตาใหม่



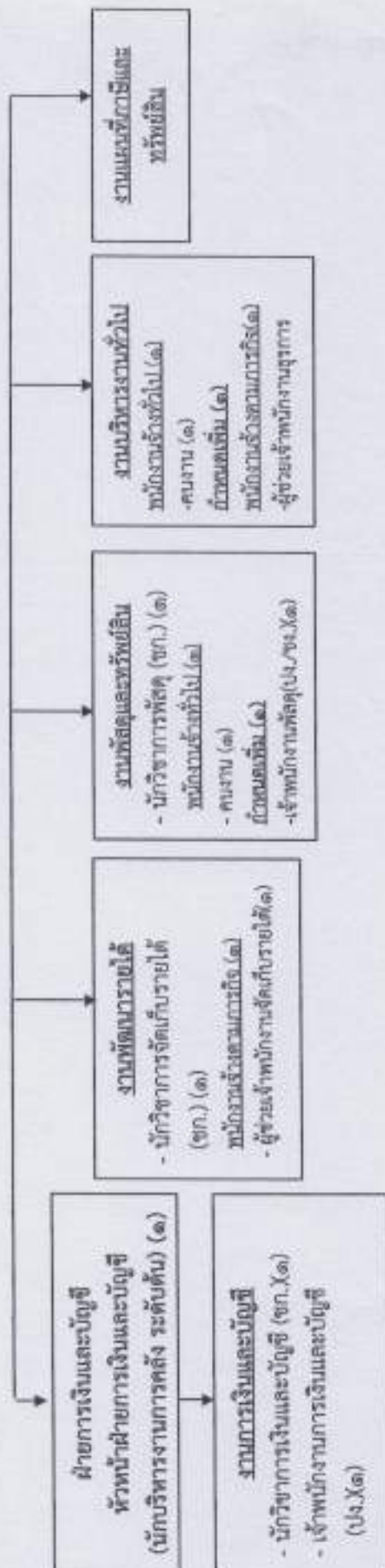
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	๓๔	๒๑

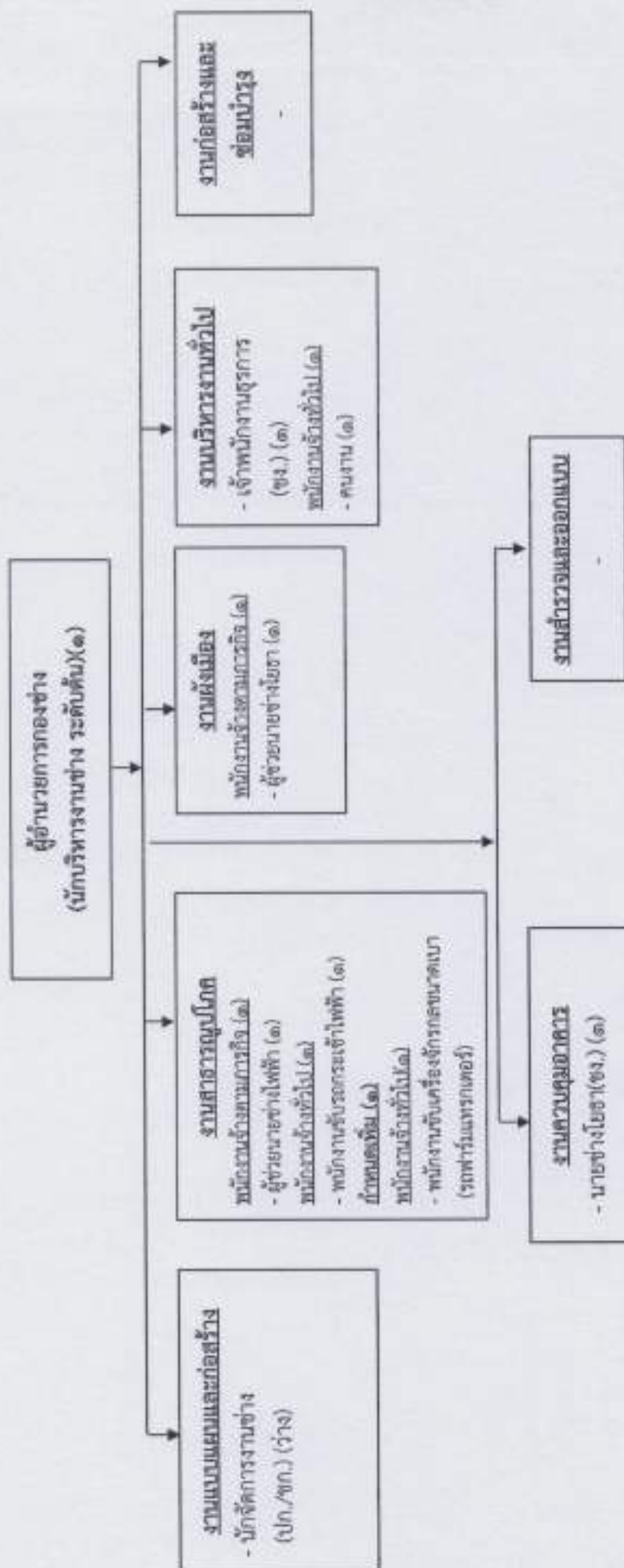
โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (ว่าง)



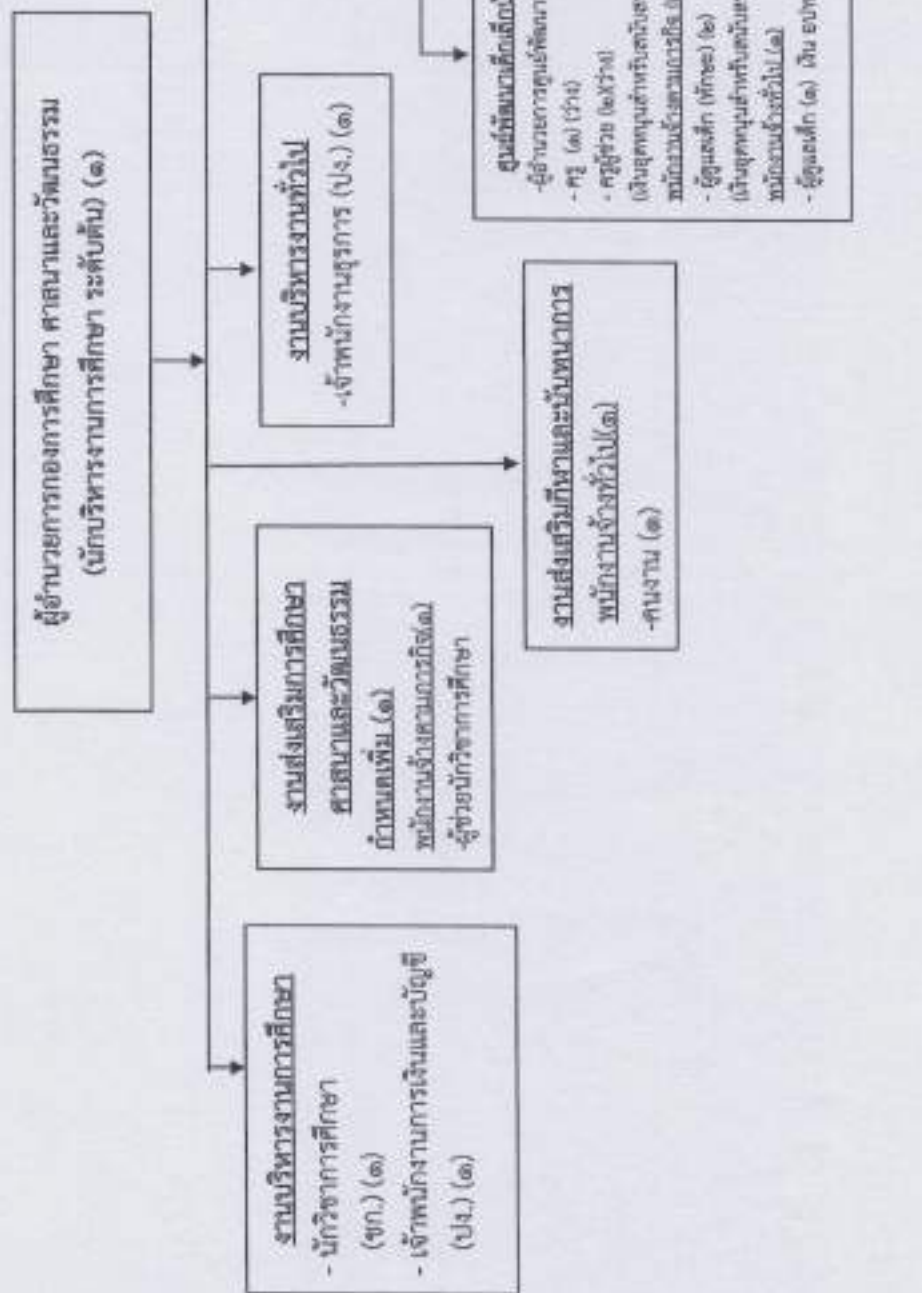
ระดับ	อำนาจการป้องกัน			วิชาการ					ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๓	-	-	๑	๒	๘

โครงสร้างกองช่าง



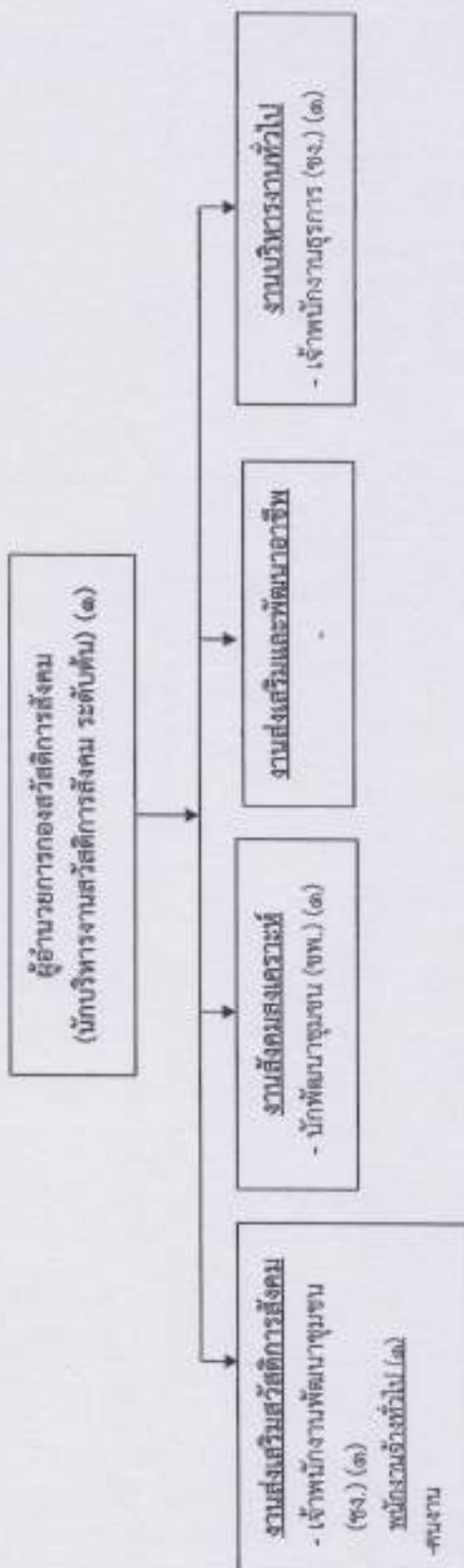
ระดับ	จำนวนการร้องเรียน			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส	ภาคกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	๒	๗

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



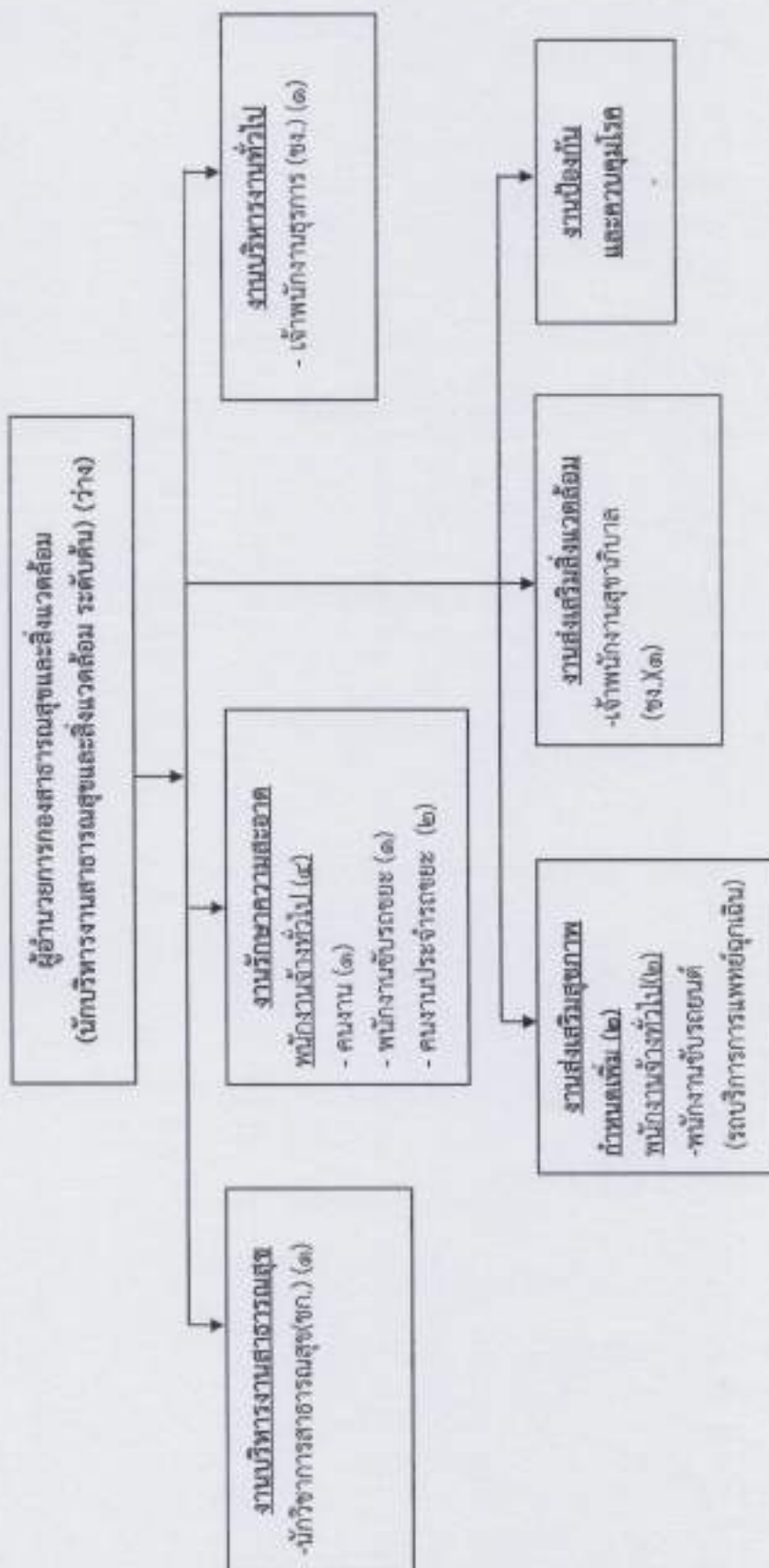
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ครู			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ครู	ครูผู้ช่วย	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	
สำคัญ	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๔	๑๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



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

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๔	๗

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

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

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน	
๓.	นายดุสิต อธิ์สิง	ปริญญาโท (ว.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	นส. อ.บ.ค. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๕-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๑	นส. อ.บ.ค. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๓๐,๕๕๐
ส่วนอป.อ.บ.ค. (๐๓)												
๒.	นางพัชรินทร์ ชื่นสิงห์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓,๕๐๐
๓.	นางสาวปิง เขียว	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๕-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘,๕๐๐	๓๘,๐๐๐	-	๔๐,๕๐๐
๔.	นางสาวพรอานวย แสงสุวรรณ	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๘,๕๐๐	-	-	๓๘,๕๐๐
๕.	นางสาวภาวสิน วีระถาวร	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒,๕๐๐	-	-	๔๒,๕๐๐
๖.	นางสาวสิริวราณี สายะ	ปริญญาตรี (ค.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๓,๕๐๐	-	-	๒๓,๕๐๐
๗.	-ว่างเต็ม-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๐๐	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕,๕๐๐
๘.	-ว่างเต็ม-	-	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๒๕-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชก.	๒๓,๕๐๐	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๓,๕๐๐
หน่วยงานอื่นราชการ												
๙.	นางสาวปัทมา นีเจ๊ะ	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๘,๕๐๐	-	-	๓๘,๕๐๐
๑๐.	นายสุทิน สมณะ	ปริญญาตรี (ว.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	-	๓๘,๕๐๐	-	-	๓๘,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน		
กองคลัง (๑๔)												
๒๕.	ว่างเดิม	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๘,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๕๘๐,๓๖๐
๒๖.	นางสาวนิตยา เรืองสุวรรณ	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน บัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน บัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๘,๒๕๐	๓๔,๐๐๐	-	๕๗๒,๒๕๐
๒๗.	นางสาวนิตยา รัตนเดวี	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	จก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและ บัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	จก.	๔๙๘,๓๖๐	-	-	๔๙๘,๓๖๐
๒๘.	นางสาวพนิดา บุญทวี	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	จก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและ บัญชี	จก.	๔๙๖,๐๐๐	-	-	๕๐๒,๒๕๐
๒๙.	นางสาวมานี เกียรติพรหม	ปริญญาตรี (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	จก.	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	จก.	๕๓๘,๒๕๐	-	-	๕๓๘,๒๕๐
๓๐.	นายสุพ งาม	ปวช. (บัญชี)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	ป.๖/๗	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	ป.๖	๓๙๘,๒๕๐	-	-	๓๙๘,๒๕๐
๓๑.	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.๖/๗	๒๙๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๒๙๘,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒.	นางนันทิยา เพชรพรหม	ปวช. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จัดเก็บรายได้	-	๓๙๘,๓๖๐	-	-	๓๙๘,๓๖๐
๓๓.	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ การ	-	๓๖๓,๐๕๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๓๖๓,๐๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๔.	นางสาวนันทิยา สามี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๕.	นางสาวนันทิยา สามี	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
งบจ้าง												
๓๖.	นายอริยชัย สามี	ปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๘,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๐,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๓๗.	นายสุชาติศักดิ์ อรรณวงษ์	ปวช. (ก่อสร้าง)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	จ.๕	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	จ.๕	๒๕๖,๒๕๐	-	-	๒๕๖,๒๕๐
๓๘.	-ว่างเดิม-	-	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานช่าง	ป.๓/ชก.	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นักจัดการงานช่าง	ป.๓/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างใหม่) ๓๕๕,๓๒๐
๓๙.	นายระพีสิทธิ์ เทพสมม	ปริญญาตรี (บ.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.๕	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.๕	๓๕๓,๕๕๐	-	-	๓๕๓,๕๕๐
พนักงานจ้างสมทบอีก												
๔๐.	นายมหาเมฆโชติ ละคร	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๖๓,๒๖๐	-	-	๓๖๓,๒๖๐
๔๑.	นายนิพนธ์ สาน	ปวช. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๖๒,๕๕๐	-	-	๓๖๒,๕๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๒.	นายระพีสิทธิ์ หะยิทธิธรรม	ม.๓	-	พนักงานต้อนรับรถเก็บเข้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานต้อนรับรถเก็บเข้าไฟฟ้า	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๔๓.	นางสาวสุภาวดี บุญ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐
๔๔.	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	พนักงานเก็บเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๓๐๕,๐๐๐	-	-	๓๐๕,๐๐๐
คณะกรรมการศึกษา สวสน. และวิสมธรรม												
๔๕.	นายสาธิต ฤทธ	ปริญญาโท (ค.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ค.๓	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ค.๓	๔๖๐,๐๐๐	-	-	๔๕๐,๐๐๐
๔๖.	ส.อ.ธรรมฤทธิ์ ใจทวีพงษ์	ปริญญาโท (ค.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ช.๓	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ช.๓	๒๕๕,๒๖๐	-	-	๒๕๕,๒๖๐
๔๗.	นางสาววิไลณิ มนธมัย	ปริญญาตรี (ค.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๓๖๔,๓๖๐	-	-	๓๖๔,๓๖๐
๔๘.	นางสาวจิราพัชร บุณารักษ์	ปริญญาตรี (บ.บ.บ.)	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓	๒๕-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓	๓๕๐,๕๐๐	-	-	๓๕๐,๕๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าถึงเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๔๔.	นางสาวปัทมาวีระ นิสาย	ปริญญาตรี ค.บ.	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครู	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครู	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๕๐.	-ว่างเต็ม-	-	๒๔-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๕๓.	-ขอขึ้นสรรจากกรม-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอขึ้นสรร จากกรม
๕๖.	-ขอขึ้นสรรจากกรม-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอขึ้นสรร จากกรม
๕๗.	-ว่างเต็ม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๕๘.	-ว่างเต็ม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๕๙.	-ว่างเต็ม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๖๐.	-ขอขึ้นสรรจากกรม-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๕-๓-๐๘-๖๖๐-๐๐๓๕	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอขึ้นสรร จากกรม
พนักงานชั้นชำนาญการ												
๕๗.	นางปัทมาวีระ สานะ	ปริญญาตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๕๘.	นางสาวพัชรีวิชัย ชูบุค	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๕๙.	นางสาวปัทมาวีระ สอนาม	ปริญญาตรี (ว.ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๖๐.	นางสาวสุไลศ อึ้งอัมพร	ปริญญาตรี (อ.ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ทดแทน
๖๑.	-ว่างเต็ม-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๕๗,๕๐๐
พนักงานชั้นทั่วไป												
๖๒.	นางสาวสุไลศ อึ้งอัมพร	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ทดแทน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๖๓.	นางสาวบุษย์สินดา นิลทอง	ปริญญาตรี (ศบ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก
๖๔.	นายอัครเดชจากกรม-วัง	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ราชภัฏวชิรวิทยานิคม ๑๐๔,๐๐๐
๖๕.	นางสาวกัญจน์วิมล พงษ์เกษม	ปริญญาตรี (ศบ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กรอบอัตราค่าจ้างใหม่												
๖๖.	นายวันเกียรติ สารภ	ปริญญาโท (วท.บ.)	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๒๖๒,๒๕๐	๒๖,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๕๐
๖๗.	นางสาวจุไรรัตน์ พงษ์	ปริญญาโท (วท.บ.)	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๖,๒๕๐	-	๒๖,๐๐๐	๕๗๕,๒๕๐
๖๘.	นางสาวปิยะพร กอสม	ปวศ. (ปวศ.)	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๕๐,๕๐๐	-	-	๓๕๐,๕๐๐
๖๙.	นางสาวกัญจน์วิมล พงษ์	ปริญญาตรี (วท.บ.)	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปจ.	๒๕๖,๒๕๐	-	-	๓๕๖,๒๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๗๐.	นายบาสัน ภูมิ	ปริญญาตรี (ศบ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๔,๐๐๐	-	-	๑๐๔,๐๐๐
กรอบอัตราค่าจ้างและสิ่งตอบแทน												
๗๑.	นางสาวบุษย์สินดา นิลทอง	-	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๒๖๒,๒๕๐	๒๖,๐๐๐	-	(รวมสิ่งป้อน) ๕๗๕,๒๕๐
๗๒.	นางสาวปิยะพร กอสม	-	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๖,๒๕๐	-	-	๕๗๕,๒๕๐
๗๓.	นางสาวกัญจน์วิมล พงษ์	ปวศ. (วท.บ.)	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๕-๓-๓๑-๒๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๒๕๖,๒๕๐	-	-	๕๗๖,๒๕๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน	
๓๕	นางสาวณัฏฐา หิรัญโงะ	ปริญญาตรี	๒๕-๓-๐๖-๕๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	จข.	๒๕-๓-๐๖-๕๖๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	จข.	๓๕๕,๕๕๐	-	-	๓๕๕,๕๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๕	นางสาวนุสรา กาวีสี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๖	นายอุสมาน คอช	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๗	นายสมรธรณ์ อีจอย	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๘	นายอานว ไร่บาเกอ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๓๙	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถเขตต์	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๓๐๔,๐๐๐
๔๐	-กำหนดเพิ่ม-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถเขตต์	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม) ๓๐๔,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๑	-ว่างเดิม-	-	๒๕-๓-๑๕-๕๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./จก.	๒๕-๓-๑๕-๕๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./จก.	๓๕๕,๓๕๐	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๕๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตี มี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้พัฒนา ภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรืออาจหลายวิธีก็ได้ เช่น พัฒนาโดยใช้วิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือคู งาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงานจากบุคคลภายในองค์กรด้วยตนเอง เป็นต้น เพื่อการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ หรืองานอื่นที่ได้รับหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาล ดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการ ทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้า ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามี ส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของ เครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วย กันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ด้วยตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น 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 เพื่อให้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย