



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



คำนำ

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ที่ผ่านมามีได้อาศัยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนมาโดยตลอด แต่เนื่องจากแผนดังกล่าวเป็นแผนที่มีความยืดหยุ่นซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และเมื่อสภาพแวดล้อมของการบริหารงานบุคคลของ อบต. เปลี่ยนแปลงไปจึงมีความจำเป็นจะต้องทบทวน และปรับปรุงแผนให้มีความสอดคล้องทันต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น ความเปลี่ยนแปลง ในระบบงาน นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฯลฯ อีกทั้งสภาพแวดล้อมภายในเองก็เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น ด้านบุคลากร การเงินการงบประมาณ โครงสร้างภายในองค์กร เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ จึงได้ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้คน กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดเลขที่ตำแหน่งและ เลขที่ส่วนราชการ ประมาณการเงินเดือน กำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นต้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ และได้มีการ ทบทวนปรับปรุงเนื้อหาบางส่วนจากแผนฉบับเดิม ให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการของสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และได้จัดทำขึ้นใหม่เป็น “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓” ฉบับนี้ขึ้น

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ที่จัดทำขึ้นนี้จะกรอบทิศทางและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน ในการบริหารงานบุคคลของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติการ และทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีกรอบการพัฒนาอัตรากำลังทั้งปัจจุบันและอนาคตตามที่ตั้งไว้ ต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๘

ภาคผนวก

- ประกาศฯ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- ประกาศฯ มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ
- รายการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลสนอ อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๔ ตามหนังสือจังหวัดปัตตานี ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว๑๒๔๒๖ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ โดยให้สอดคล้องกับแนวทางตามหนังสือดังกล่าว



๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนย้าย เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอเอง



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสะโน อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโน ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโน เป็นคณะกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน และสภาพปัญหาของตำบลสะโน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลกับแผนพัฒนาระดับมหภาค

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๔ ปี ของอบต.สะโน และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน มาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์แห่งชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๒๐ ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

เป้าหมาย

๑.๑ ความมั่นคง

๑) การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอก ประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง



๒) ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองมีความมั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๓) สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

๔) ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๕) ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

๑.๒ ความมั่งคั่ง

๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นปีเป็นประเทศในกลุ่มรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้าการลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ความยั่งยืน

๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓) ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

- ๑) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง
- ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
- ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

◆ ๓.๑ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้นำนโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคใต้ ยุทธศาสตร์การพัฒนารายสาขา และแผนพัฒนาพื้นที่พิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดัชนีการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มาเป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ทั้งนี้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน สร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดความร่วมมือตามศักยภาพของกลุ่มจังหวัด และกระจายความเจริญเติบโตระหว่างจังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อขีดความสามารถในการแข่งขัน และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนภาคเอกชน และสร้างรายได้ให้กับกลุ่มจังหวัด โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า “**ประตูการค้าชายแดน การท่องเที่ยว สู่อาเซียน**” โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนากลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าทางพาหนะ และการตลาดอย่างเป็นระบบครบวงจร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนา การค้าการลงทุน และระบบโลจิสติกส์ รองรับประชาคมอาเซียน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสินค้าและบริการฮาลาลให้มีมูลค่าเพิ่ม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

◆ ๓.๒ แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี

วิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี (Vision)

“เมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพของประเทศเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่สันติสุข ซึ่งประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งผลิตภัณฑ์ผลทางการเกษตร ให้มีคุณภาพมาตรฐาน การส่งออก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและขยายช่องทางการตลาดผลิตภัณฑ์ฮาลาลและสินค้าแปรรูปจากการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน สังคม และสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาชุมชนและท้องถิ่นให้น่าอยู่ เป็นแหล่งสร้างงาน สร้างรายได้แก่ชุมชน

♦ ๓.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปัตตานี

ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ๕๐ แนวทาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร และปศุสัตว์ ตามแนวทางการเกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและผลิตภัณฑ์

แนวทางที่ ๗ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP

แนวทางที่ ๘ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนควบคู่การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการและการตลาด

แนวทางที่ ๙ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑๐ รณรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการประหยัด การออม และลดหนี้สินในระดับครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบทุกระดับ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ได้มีส่วนร่วมในด้านการแสดงออกด้านความคิดและมีนิสัยรักการเรียนรู้

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกันปัญหาทางสังคม

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ

แนวทางที่ ๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว



แนวทางที่ ๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๑๐ ควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟู ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด

แนวทางที่ ๑๑ ส่งเสริมการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

แนวทางที่ ๑๒ ส่งเสริมการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชน

แนวทางที่ ๑๓ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาบุคลากรรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านการกีฬาการออกกำลังกาย และกิจกรรม นันทนาการ

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการกีฬา สู่ความเป็นเลิศ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุนการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๕ ปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรม การท่องเที่ยวทุกประเภท

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๗ พัฒนาระบบบริหารจัดการ การกีฬาและการท่องเที่ยวแบบบูรณาการโดยเน้น การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

แนวทางที่ ๘ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์ของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมสวัสดิการ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนา เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวทางที่ ๓ พัฒนา ปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๔ พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๕ พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร รองรับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมกระบวนการติดตามและประเมินผลของหน่วยงานแบบมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบ ระบายน้ำ ระบบชลประทานขนาดเล็ก และทำเหมืองแร่

แนวทางที่ ๒ พัฒนาปรับปรุงระบบจราจร และการขนส่ง

แนวทางที่ ๓ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

แนวทางที่ ๔ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และระบบประปา

แนวทางที่ ๕ จัดทำผังเมืองและผังตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ ป่าไม้และ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

แนวทางที่ ๔ จัดทำระบบกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล ตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชน

แนวทางที่ ๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อย
ในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดสันติสุข

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๔. นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายรัฐบาลต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๑๙ ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ ทั้งนี้ นโยบายของรัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์นั้น มีทั้งสิ้น ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน
๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
๗. การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรม
๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ
๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสนอ มีจำนวน ๖ นโยบาย ดังนี้

๑. นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยรัฐบาล จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งยวดในอันที่จะเชิดชูสถาบันนี้ไว้ด้วยความจงรักภักดี และปกป้องรักษาพระบรมเดชานุภาพ เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานทั้งหลายของรัฐเรียนรู้เข้าใจหลักการทรงงาน สามารถนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการและการพัฒนา ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบอย่างที่ดีที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลาย



๒. นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ โดยเร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา มาใช้ตามแนวทางกลยุธมิตรแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุย สันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม จัดการฉวยโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อนเพื่อซ้ำเติมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้ รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ เช่น การคุ้มครองดูแลคนไทยและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างแดน การแลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม การค้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดโลกทัศน์ให้มีลักษณะสากล เป็นต้น

๒.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ล้นเต็ม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้าง ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๘ ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๔ ปี อบต.) เป้าหมายประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาคาใจยากจน (แผน ๔ ปี อบต.เสนอ) เป้าหมาย : โครงการส่งเสริมสร้างอาชีพให้กับประชาชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ส่งเสริมการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งเสริมการเรียนรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้าน

๔. นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

๔.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผน ๔ ปี อบต.เสนอ) เป้าหมาย : ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และอนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น โครงการเมล็ดใจ โครงการเข้าสู่หนัด โครงการถือศีลอด โครงการอาซูรอ ฯลฯ

๔.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการกีฬาและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๔ ปี อบต.เสนอ) เป้าหมาย : สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ ปรับปรุง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกประเภท

๔.๓ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี (แผน ๔ ปี อบต.เสนอ) เป้าหมาย : ประชาชนเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพประชาชน

๕.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต (แผน ๔ ปี อบต.เสนอ) เป้าหมาย : โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อบต.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ

ส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลง ลักษณะ การกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจ ที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงาน เป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบ เทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทาง ในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตาม ภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและ บริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขต อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ

คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➢ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➢ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➢ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนและแนวทางการแก้ไขปัญหา

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสนอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลสนอ อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอยะรัง อยู่ห่างจากอำเภอยะรังเป็นระยะทาง ๖.๕ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลสนอ มีเนื้อที่โดยประมาณ ๖,๑๘๑ ไร่ หรือ ๙.๘๙ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลประจันและตำบลสะดาวา
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลระแว้ง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลตะลีและตำบลราตาปันยัง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลยะรัง



๑.๒ ภูมิประเทศ

โดยทั่วไปเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่เหมาะกับการเกษตร เช่น ทำนา สวนผลไม้ สวนยางพารา และ เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

๑.๓ ภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อนและฤดูฝน

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินเป็นดินปนทราย มีความอุดมสมบูรณ์ เหมาะสำหรับการเพาะปลูก เป็นที่ราบลุ่ม ใช้ปลูกข้าว มัน สวนผลไม้ ปลูกยางพาราและปาล์มน้ำมัน

๑.๕ ลักษณะแหล่งน้ำ

ลักษณะแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภคเป็นบ่อเจาะบาดาลในแต่ละหมู่บ้าน แต่มีปัญหาในการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรเมื่อฝนทิ้งช่วง เนื่องจากมีแม่น้ำสายสั้น ๆ ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

เนื่องด้วยตำบลสนอเป็นพื้นที่ราบ และเป็นเขตชุมชนที่ไม่ติดกับป่าไม้ ซึ่งมีแค่ไม้ที่ขึ้นเอง ได้แก่ ไม้ตะเคียน สะเดา ตำเสา เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง แบ่งออก เป็น ๔ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑ บ้านสนอ	ผู้ใหญ่บ้านชื่อนายมะนาเส ยามูสนอ
หมู่ที่ ๒ บ้านยามูเซ็ง	กำนันชื่อนายหมัดซากิ สะดียามู
หมู่ที่ ๓ บ้านบือแนดาแล	ผู้ใหญ่บ้านชื่อนายมะลาวิ ยามู
หมู่ที่ ๔ บ้านคางา	ผู้ใหญ่บ้านชื่อนายบือราเฮง เตะเต็ง

แสดงเป็นตารางพื้นที่แยกตามรายหมู่บ้านของตำบลสนอ

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	ขนาดพื้นที่ (ไร่)	กลุ่มบ้าน
หมู่ ๑	บ้านสนอ	๒.๙๙	๑,๘๖๘.๗๐	สนอ,บือแนดาโย,ตือปีบาไร่,ลาฆอลาตอ
หมู่ ๒	บ้านยามูเซ็ง	๒.๑๕	๑,๓๔๓.๗๐	บือแนกลูแป,บือแนจือบอ,ยามูเซ็ง,ญาคา
หมู่ ๓	บ้านบือแนดาแล	๑.๘๔	๑,๑๕๐	บือแนดาแลใน-นอก,ตือปีบายอ,มะตือลง
หมู่ ๔	บ้านคางา	๒.๙๑	๑,๘๑๘.๗๐	คางา,ฆาเราะ,โต๊ะแควอ,ปรีอเงาะ

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๔ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้าจะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๔ หมู่บ้าน รวมเป็น ๘ คน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร

ประชากรตำบลสนอ รวมทั้งสิ้น ๕,๑๘๙ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๐๓๑ ครัวเรือน

- ประชากรชาย ๒,๕๓๗ คน
- ประชากรหญิง ๒,๖๕๒ คน



แยกเป็นจำนวนหมู่บ้านได้ดังนี้ตารางนี้

หมู่ที่	บ้าน	ประชากร		รวม	จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง		
๑	สะนอ	๗๐๑	๗๔๒	๑,๔๔๓	๒๙๐
๒	ยามูเซ็ง	๕๑๑	๕๐๕	๑,๐๑๖	๒๒๐
๓	ป้อแนดาแล	๖๓๒	๖๒๐	๑,๒๕๒	๒๔๕
๔	คางา	๖๙๓	๗๘๕	๑,๔๗๘	๒๗๖
รวม		๒,๕๓๗	๒,๖๕๒	๕,๑๘๙	๑,๐๓๑

ที่มา : งานทะเบียนราษฎรอำเภอยะรัง ณ เดือน กันยายน ๒๕๕๙

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง
- สถาบันศึกษาปอเนาะ ๕ แห่ง
- ศูนย์อบรมจริยธรรมประจำมัสยิด(ตาตีกา) ๗ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๕ แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (กศน.) ๑ แห่ง

๔.๒ สถาบันองค์กรทางศาสนา

- มัสยิด ๘ แห่ง
- บาลาเซาะห์/สุเหร่า ๗ แห่ง

๔.๓ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน ๔ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ๑๐๐ %

๔.๔ อาชญากรรม

ตำบลสะนอเป็นพื้นที่ที่มีสถิติการก่ออาชญากรรมน้อย แต่ก็ยังมีเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่และพื้นที่ข้างเคียงอยู่

๔.๕ ยาเสพติด

ด้านยาเสพติดไม่มีแหล่งผลิตในพื้นที่ ไม่มีผู้ค้ารายใหญ่ ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ค้ารายย่อย ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงที่จะเป็นผู้เสพ ได้แก่ ไบกระท่อม (๔x๑๐๐)

๔.๖ การสังคมสงเคราะห์

การสังคมสงเคราะห์เป็นงานบริการ เป็นกิจกรรมที่จัดให้กับบุคคลตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นงานที่ให้บริการแก่บุคคล ทั้งที่มีและไม่มีปัญหา ให้เขาสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม ด้วยความเป็นปกติสุข และมีความสามารถในการพัฒนาสังคมส่วนรวมด้วย ได้แก่ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส การบริการรถกู้ชีพกู้ภัย (หน่วยบริการการแพทย์ฉุกเฉิน)



๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมในตำบลสะนอ ใช้การคมนาคมทางบกเป็นสำคัญในการคมนาคมติดต่อและขนส่งผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาด โดยการคมนาคมติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ใช้ทางหลวงแผ่นดิน (ถนนสิรินธร) เป็นเส้นทางหลัก สำหรับการคมนาคมติดต่อภายในตำบลและตำบลใกล้เคียงใช้ถนน รพช. ซึ่งผ่านทางตอนกลางของตำบลในแนวเหนือ ใต้ ตะวันออก ตะวันตก โดยได้รับการปรับปรุงเป็นถนนลาดยางตลอดเส้นทางและใช้ถนนโครงข่ายผิวจราจร ลูกรัง หินคลุก และคสล. แยกจากเส้นทาง รพช.

- ถนนลาดยาง (อบต.)	๑	สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	๓	สาย
- ทางเท้าคอนกรีตเสริมเหล็ก	๑๘	สาย
- ถนนหินคลุก	๑๔	สาย
- ถนนลูกรัง	๓	สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

มีหน่วยบริการผู้ใช้ไฟฟ้า คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอยะรัง ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบบำรุงรักษา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งขอขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้วเรือนมีไฟฟ้าใช้ทุกครั้วเรือน

๕.๓ การประปา

การบริการน้ำประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ เป็นระบบประปาหมู่บ้านมีครบทุกหมู่บ้าน ครั้วเรือนมีประปาใช้ทุกครั้วเรือน

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำตื้น	๑๐๕	แห่ง
- บ่อโยก	๕	แห่ง
- บ่อน้ำบาดาล	๒๐	แห่ง
- ประปาหมู่บ้านขนาดเล็ก	๑๒	แห่ง
- ประปาหมู่บ้านขนาดกลาง	๑	แห่ง

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- บึง/หนองและอื่น ๆ	๓	แห่ง
- ลำน้ำ/ลำห้วย	๑	สาย

๕.๔ โทรศัพท์

มีโทรศัพท์สาธารณะ แต่ใช้งานไม่ได้ เพราะส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่แทน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ใกล้ที่สุด คือ ไปรษณีย์ยะรัง		
- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ (เสาสัญญาณ)	๒	แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

รายได้ของประชาชนส่วนใหญ่มาจากภาคเกษตรกรรม ซึ่งมีพืชเศรษฐกิจ คือ ยางพารา นาข้าว ส้มโอ และผลไม้อื่นๆ นอกจากนี้แล้ว ยังมีประชาชนบางส่วนประกอบกิจการค้าและบริการโดยส่วนใหญ่จะเป็นกิจการขนาดเล็ก ประเภทร้านขายของชำ ร้านขายเบ็ดเตล็ด อาหารและเครื่องดื่มให้บริการในชุมชน



๖.๑ อาชีพ

ประชากรตำบลเสนอส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ทำนาและทำสวนตามสภาพพื้นที่ การประกอบอาชีพโดยเฉลี่ยของประชากรดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม ๗๐.๖๙ %
- อาชีพรับจ้าง ๒๔.๓๙%
- อาชีพอื่น ๆ ๕.๐๒%

๖.๒ การเกษตร

ประชากรตำบลเสนอส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ทำนาและทำสวนตามสภาพพื้นที่ ได้แก่ ยางพารา ส้มโอ ลองกอง และผลไม้อื่นๆ

๖.๓ การประมง

ไม่มีการประมงเนื่องจากในพื้นที่ไม่มีแม่น้ำ

๖.๔ การปศุสัตว์

สัตว์นำมาเลี้ยง ส่วนใหญ่เลี้ยงเพื่อเป็นอาหาร เช่น โค วัว แพะ แกะ และสัตว์ปีก

๖.๕ การท่องเที่ยว

มีแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนา วัฒนธรรม ได้แก่ บ่อน้ำศักดิ์สิทธิ์ลือลือลาตุรกอตร์ ๑ แห่ง

๖.๖ อุตสาหกรรม

ไม่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ส่วนใหญ่จะเป็นธุรกิจครอบครัว

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปั้มน้ำหลอดแก้ว ๑ แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก ๒ แห่ง
- ร้านรับซื้อเศษยางพารา ๒ แห่ง
- ร้านค้าทั่วไป ๑๖ แห่ง
- กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มทำขนม เย็บผ้า เป็นต้น

๖.๘ แรงงาน

ตำบลเสนอมีประชากรวัยแรงงานร้อยละ ๕๕.๔๑% ส่วนใหญ่เป็นแรงงานภาคเกษตรกรรม หลังจากเสร็จสิ้นการทำนาจะเคลื่อนย้ายแรงงานออกไปรับจ้างนอกพื้นที่ตำบล เช่น จังหวัดยะลา,ปัตตานี, นราธิวาส และบางส่วนเข้าไปรับจ้างยังประเทศมาเลเซีย

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่บ้าน	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	ขนาดพื้นที่ (ไร่)	จำนวนประชากร		จำนวน ครัวเรือน
			ชาย	หญิง	
หมู่ที่ ๑ บ้านเสนอ	๒.๙๙	๑,๘๖๘.๗๐	๗๐๑	๗๔๒	๒๙๐
หมู่ที่ ๒ บ้านยามูเซ็ง	๒.๑๕	๑,๓๔๓.๗๐	๕๑๑	๕๐๕	๒๒๐
หมู่ที่ ๓ บ้านบือแนตาแล	๑.๘๔	๑,๑๕๐	๖๓๒	๖๒๐	๒๔๕
หมู่ที่ ๔ บ้านคางา	๒.๙๑	๑,๘๑๘.๗๐	๖๙๓	๗๘๕	๒๗๖
รวม			๒,๕๓๗	๒,๖๕๒	๑,๐๓๑



๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ประเภทของ ทำการเกษตร	จำนวนครัวเรือน (จำนวนไร่)				หมายเหตุ
	หมู่ที่ ๑ บ้านสนอ	หมู่ที่ ๒ บ้านยามูเซ็ง	หมู่ที่ ๓ บ้านบือแนดาแล	หมู่ที่ ๔ บ้านคางา	
๑.ทำนา	๔๒ (๑๓๒)	๒๒ (๘๒)	๒๐๕ (๖๑๑)	๔๑ (๙๖)	นอกเขตชลประทาน
๒.ทำสวน					
- ยางพารา	๒๕๓(๙๒๑)	๑๙๖(๕๙๐)	๑๕๐ (๔๙๐)	๒๕๐ (๔๕๐)	
- พุเรียน	๔๓ (๕๑)	๒๑ (๒๗)	๓๓ (๔๒)	๓๒ (๔๑)	
- ลองกอง	๗๐ (๙๖)	๒๕ (๓๓)	๘๘ (๑๓๐)	๔๘ (๕๙)	
- ส้มโอ	-	๗ (๕)	-		
๓.ทำไร่					
- ข้าวโพด	๑๕ (๑๙)	-	๑๐ (๘)	๑๘ (๓๓)	
- มันสะปะหลัง	๑๘ (๒๖)	๑๓ (๓๕)	๑๔ (๒๒)	๒๒ (๒๐)	

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชากรทั้งหมดในตำบลสนอนับถือศาสนาอิสลาม

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑.งานประเพณีอาสูรจะจัดกิจกรรมในเดือนมูฮัรอม ซึ่งเป็นปีใหม่ของศาสนาอิสลาม

๒.งานเมาลิดจะจัดกิจกรรมในเดือนรอปือลอาวาว ซึ่งเป็นเดือนประสูติของศาสดามูฮัมหมัด

๓.งานฮารีรายอ ใน ๑ ปี มีสองครั้ง ได้แก่ ฮารีรายอฮัจยีดีลีฟตีร์ ฮารีรายอฮัจยีดีลีฮูฮา

๔.งานของดีอำเภอยะรัง

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

๑.การจัดทำขบวนขึ้นหมาก บูหงาซีระ

๒.การมีใช้ภาษามลายูเป็นภาษาท้องถิ่น

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ ลักษณะแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภคเป็นบ่อเจาะบาดาลในแต่ละหมู่บ้าน แต่มีปัญหาในการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรเมื่อฝนทิ้งช่วง เนื่องจากมีแม่น้ำสายสั้น ๆ ไม่สามารถเก็บกักน้ำได้

๙.๒ ป่าไม้ ไม่มีป่าไม้ ซึ่งมีแค่ไม้ที่ขึ้นเอง ได้แก่ ไม้ตะเคียน สะเดา ตำเสา เป็นต้น

๙.๓ ภูเขา ไม่มีภูเขา

๙.๔ คุณภาพทรัพยากรธรรมชาติ

ด้วยลักษณะของพื้นที่ๆเป็นพื้นที่ราบ เป็นทุ่งนา เป็นเขตชุมชน ซึ่งมีทรัพยากรไม่มาก ดังนั้นการฟื้นฟูและปรับปรุงคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ มีการปรับปรุงและฟื้นฟูคุณภาพให้ดีขึ้น ก่อนนำกลับมาใช้ เช่น การบำบัดน้ำเสีย การใส่ปุ๋ยบำรุงดิน การปลูกพืชหมุนเวียน เป็นต้น

๑๐. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- บ่อยามรักษาความปลอดภัย ๔ แห่ง

- ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ๘๐ นาย



สรุปปัญหาผลการวิเคราะห์พื้นที่และความต้องการของประชาชนพร้อมแนวทางการแก้ไขปัญหา

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ๔ หมู่บ้านขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่นอ พบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลส่นอ ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนบางสายไม่มีทางระบายน้ำทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๒ มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังมีไม่เพียงพอ ไม่มีสระในการกักเก็บน้ำ สำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ การพัฒนาการเกษตรยังด้อย
- ๒.๒ ปัญหาประชาชนขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากประกอบอาชีพดั้งเดิมและขาดแคลนที่ทำกิน
- ๒.๔ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และราคาสินค้าที่ได้ไม่คุ้มต่อการประกอบอาชีพที่มีรายได้ที่ไม่แน่นอน
- ๒.๕ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและช่วงหน้าแล้ง

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกาย
- ๓.๒ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๔ ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๓.๕ ปัญหาการขาดความสนใจและไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ และขาดทุนทรัพย์

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ๔.๓ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดการจัดระบบนิเวศน์ชุมชน
- ๕.๒ การกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกหลักสุขาภิบาล
- ๕.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขที่เพียงพอ
- ๖.๒ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและรักษาโรคแพร่ระบาดต่างๆ



๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ การขาดทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อให้ระดับอุดมศึกษา
- ๗.๒ ขาดความสนใจและไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๗.๓ การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารทางการศึกษา
- ๗.๔ ขาดความสนใจวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาชาวบ้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ต้องการให้มีโทรศัพท์สาธารณะในทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขยายเขตระบบจำหน่ายและติดตั้งโคไฟสาธารณะ
- ๑.๔ ต้องการให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ๑.๕ ต้องการให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ, ศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๒.๒ ต้องการการให้สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายภายในหมู่บ้าน
- ๓.๒ ต้องการให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๓ ต้องการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย
- ๓.๔ ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ
- ๓.๕ ต้องการให้มีการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ต้องการให้มีการประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, และกลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ ต้องการให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ ต้องการจัดให้ความรู้ในการจัดการระบบนิเวศน์ชุมชน
- ๕.๒ ต้องการให้มีการจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ ต้องการให้มีการจัดให้ความรู้แก่ประชาชนในการจัดการขยะมูลฝอยให้ถูกหลักสุขาภิบาล



๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ต้องการให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ด้านสาธารณสุขต่าง ๆ
- ๖.๒ ต้องการให้ปัญหาโรคระบาดและยาเสพติดหมดไปจากชุมชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๗.๒ ต้องการให้เยาวชนให้ความสำคัญกับการศึกษา และการกีฬา
- ๗.๓ ต้องการให้ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้านคงอยู่ในตำบลตลอดไป

แนวทางแก้ไขปัญา

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ตรวจสอบและปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้ได้มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๑.๒ ตรวจสอบและขยาย/รักษาคุณภาพ/เพื่อให้ประชาชนได้มีไฟฟ้าและน้ำประปาใช้อย่างมีคุณภาพครบทุกครัวเรือน
- ๑.๓ ปรับปรุงวางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน
- ๑.๔ ประสานองค์การโทรศัพท์ขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในตำบล/ให้ความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์
- ๒.๒ จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๒.๓ จัดให้ความรู้ในการบริหารจัดการระบบธุรกิจชุมชนให้ประชาชนได้รับความรู้อย่างกว้างขวาง
- ๒.๔ จัดให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ส่งเสริมด้านการกีฬา ให้มีสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๓ ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้เยาวชนห่างไกลจากยาเสพติดและเน้นให้มีการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๓.๔ ส่งเสริมให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ จัดให้มีการประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน, กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๔.๒ สร้างจิตสำนึกทางการเมืองให้ผู้นำชุมชนและประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย และให้ประชาชนเข้าใจว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการจัดการระบบนิเวศน์ชุมชน
- ๕.๒ ตั้งธนาคารขยะในชุมชน และปลูกจิตสำนึกให้ลดการใช้วัสดุที่ก่อให้เกิดขยะที่กำจัดยาก และเป็นมลพิษ พร้อมให้ความรู้ในการจัดการขยะมูลฝอยให้ถูกหลักสุขาภิบาล
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช



๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ จัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ด้านสาธารณสุข
- ๖.๒ รณรงค์ให้ความรู้ การป้องกันและการรักษา แก่ประชาชน นวัตกรรมป้องกันโรคต่าง ๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคระบาด

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ให้มีจุดบริการ/ข้อมูลข่าวสาร/อินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ในการค้นคว้าหาความรู้
- ๗.๒ ส่งเสริมให้เยาวชนศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือในระบบการศึกษานอกโรงเรียน ด้านสายอาชีพ และส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๗.๓ สนับสนุนให้เด็กเลือกเรียนทั้งทางด้านสายสามัญควบคู่กับด้านศาสนา
- ๗.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยว วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ๗.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ เน้นสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจ ในแนวทางแก้ปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอยึดแนวทางการพัฒนาแบบองค์รวม ในทุกส่วนทุกภาคของชุมชนไปพร้อมกัน จึงได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา และพัฒนาเยาวชนในด้านสุขภาพ พลานามัย และจิตใจให้เกิดสำนึกรักบ้านเกิด เพื่อให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ และองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))



- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๗(๑๓))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๗(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจร่วมมือดำเนินการหรือร้องขอให้รัฐหรือองค์กรปกครอง



- ส่วนท้องถิ่นอื่น ดำเนินการแทนได้ (มาตรา ๒๑)
- (๔) มอบให้เอกชนดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่แทนได้ (มาตรา ๒๒)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโนด้วยเทคนิค
SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อให้การดำเนินการกิจ
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่**

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสะโน จะวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ, จังหวัด เพื่อให้การดำเนินการกิจเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่และสะท้อนถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

**จุดแข็ง (Strengths) มีปัจจัยที่สำคัญที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์
ในการดำเนินงานพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้**

- ๑) ประชากรโดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ตามวิถีอิสลามของชาวปัตตานีซึ่งเป็นจุดแข็งเชิงสัญลักษณ์ที่โลกมุสลิม
- ๒) การรวมกลุ่มของภาคประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเข้มแข็ง เช่น เครือข่ายสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน/หมู่บ้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้ผลิตสินค้าฮาลาลชุมชนรองรับการพัฒนาซึ่งมีการรวมกลุ่ม ของชุมชนต่างๆอย่างเข้มแข็งเป็นจำนวนมาก หลายสาขา เช่น กลุ่มผลิตข้าวเกรียบ
- ๓) ตำบลสะโนมีสถานศึกษาระดับประถม คือ โรงเรียนชุมชนบ้านสะโน และโรงเรียนบ้านคางา และมีสถานศึกษาระดับมัธยม คือ โรงเรียนสะโนพิทยาคม
- ๔) พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ เหมาะแก่ทำการเกษตรเช่น ปลูกข้าว ยางพารา ผลไม้อื่นๆ
- ๕) มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการในพื้นที่
- ๖) ผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งมีความสามัคคี ได้รับความร่วมมือในการบริหารองค์กรและพัฒนาพื้นที่ ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weaknesses) มีเหตุปัจจัยสำคัญที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

- ๑) อาชีพหลักคือเกษตรกรที่ราคาผลผลิตไม่แน่นอน เกษตรกรขาดการพัฒนาระบบการผลิตการแปรรูป การตลาด และการเพิ่มมูลค่าการผลิต
- ๒) ขาดการบริหารจัดการน้ำส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคพบว่าครัวเรือนเข้าถึงประปาไม่ทั่วถึง
- ๓) ขาดความพร้อมทางโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการขนส่งและการเกษตร



- ๔) สินค้าระดับชุมชนจำนวนมากยังไม่เป็นที่ยอมรับด้านมาตรฐานผลิตภัณฑ์
- ๕) ปัญหาสุขภาพอนามัย และวิถีทางด้านสุขภาพของชุมชนยังไม่เข้มแข็ง ประชาชนยังขาดความตระหนักในการสร้างวิถีสุขภาพที่ดี และพฤติกรรมเสี่ยงต่อโรคที่ไม่ติดต่อ โรคที่เป็นปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะปัญหาอนามัยแม่และเด็ก
- ๖) ระบบการบริหารจัดการเขตอุตสาหกรรมเอสเอ็มอี ยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอขาดความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน ขาดความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย
- ๗) ปัญหายาเสพติดยังคงมีการระบาดในพื้นที่ตำบลสนอ

โอกาส (Opportunities) มีเหตุปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

- ๑) ความสัมพันธ์ระหว่างอำเภอ และการสถาปนาความสัมพันธ์จากสังคมมุสลิมในอาเซียน เอื้อต่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือทางการค้า การพัฒนาทางด้านสังคมมุสลิมในพื้นที่
- ๒) นโยบายของรัฐบาลและแผนการพัฒนาประเทศแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อบต. ให้ความสำคัญในการพัฒนา และเร่งเสริมสร้างเศรษฐกิจ การค้า เพื่อประโยชน์ของประชาชน
- ๓) แหล่งเรียนรู้จากโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จากปราชญ์ชาวบ้านอำเภอใกล้เคียง และจากสื่อ องค์ความรู้ต่างๆ ในการพัฒนาชุมชน การสร้างวิถีชีวิต อาศัยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) การจัดการปัญหาความมั่นคงจากการยึดหลักสันติวิธีในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบของรัฐบาลนโยบายในการเพิ่มประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกในการถึงบริการของรัฐและกระบวนการยุติธรรม เช่น ฝ่ายทหาร ปกครอง ตำรวจ

ภัยคุกคาม (Threats) มีเหตุปัจจัยภายนอกที่ไม่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

- ๑) ข้อจำกัดด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่เอื้ออำนวย ต่อการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว ความมั่นคง และยาเสพติด ทำให้การลงทุนจากภายนอกขาดความเชื่อมั่นต่อการลงทุนในพื้นที่ เนื่องจากเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และการนำเสนอข่าวที่คลาดเคลื่อน
- ๒) มีปัญหาเสพติดในพื้นที่
- ๓) ผลกระทบจากสภาวะโลกร้อนทำให้ธรรมชาติแปรปรวน เกิดอุทกภัย ส่งผลเสียหายต่อการเกษตร และวิถีชีวิตของเกษตรกร ส่งผลต่อรายได้ที่ได้รับ
- ๔) ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่เพราะขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในขณะที่รายได้ลดลง ทำให้ประชาชนต้องรับภาระ
- ๕) นโยบายด้านการศึกษาจากส่วนกลางในการส่งเสริมการศึกษาในพื้นที่ไม่แตกต่างจากที่อื่นๆ ทั้งๆ ที่สภาพปัญหา มีความแตกต่างกัน ทำให้ไม่สามารถจัดการศึกษาเข้ากับบริบทของพื้นที่ได้อีกทั้งการจัดส่งครูคุณภาพมาในพื้นที่ไม่ได้รับการดำเนินการอย่างทำให้ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนได้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๙. การป้องกันและระงับโรคติดต่อและยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ประกอบด้วย



พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ |
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ |

สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่

- | | |
|--|-------------------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ |
| - ผู้อำนวยการกองคลัง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ |
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ |
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ ระดับ |

สายงานวิชาการ ได้แก่

- | | |
|--|----------------------------------|
| - สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี | จำนวน ๔ ตำแหน่ง มีคนครอง ๒ อัตรา |
|--|----------------------------------|

สายงานทั่วไป ได้แก่

- | | |
|---|----------------------------------|
| - สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี | จำนวน ๘ ตำแหน่ง มีคนครอง ๑ อัตรา |
|---|----------------------------------|

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ซึ่งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท และองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๖ อัตรา |
| (๒) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๗ ตำแหน่ง มีคนครอง ๕ อัตรา |

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอมีการปฏิบัติงานและมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ต่อไป

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนา กับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

◆ **กองช่าง** กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพื่อปฏิบัติงานธุรการ และปริมาณงานด้านเอกสารในความรับผิดชอบของกองช่างจำนวนมากขึ้น ประกอบกับกองช่างมีบุคลากรจำนวนน้อย เพื่อช่วยปฏิบัติงานและทำหน้าที่ในกองช่าง เช่น งานสำรวจพื้นที่ งานจัดพิมพ์แบบสำรวจข้อมูลต่างๆ งานประสานต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ได้รับ เป็นต้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น **ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔** ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี โดยมีเป้าหมายให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของ อบต. มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น



จึงมีความจำเป็นกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป เพื่อมาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวข้างต้น

- มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ

ส่วนราชการ/งาน	ค่าเฉลี่ยปริมาณงาน ของแต่ละงาน ชั่วโมง / ปี ๒๕๕๙	ค่าเฉลี่ยปริมาณงาน ของแต่ละงาน ชั่วโมง / ปี ๒๕๖๐	อัตราปริมาณงาน เพิ่ม (ร้อยละ)
๑. สำนักงานปลัด อบต.	๘,๖๒๓	๙,๐๔๙	๔.๙๔
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๓,๗๗๐	๓,๙๘๐	๕.๕๗
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑,๒๙๘	๑,๓๗๕	๕.๙๔
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๖๒๖	๖๔๘	๓.๕๒
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๓๘	๗๗๐	๔.๓๔
๑.๕ งานกิจการสภา	๖๙๒	๗๓๓	๕.๙๓
๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑,๔๙๙	๑,๕๔๓	๒.๙๔
๒. กองคลัง	๔,๗๙๒	๕,๓๑๓	๑๐.๘๗
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๑,๒๒๐	๑,๓๕๐	๑๐.๖๖
๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑,๒๙๖	๑,๔๒๕	๙.๙๕
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑,๐๕๖	๑,๑๘๘	๑๒.๕๐
๓. กองช่าง	๓,๙๔๒	๔,๒๘๗	๘.๗๖
๓.๑ งานก่อสร้าง	๑,๑๔๐	๑,๒๒๐	๗.๐๒
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑,๑๒๐	๑,๓๑๐	๑๖.๙๖
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๙๕๖	๙๙๘	๔.๔๐
๓.๔ งานผังเมือง	๗๒๖	๗๕๙	๔.๕๕



๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓,๖๖๙	๔,๐๕๐	๑๐.๓๙
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๑,๒๙๕	๑,๔๒๐	๙.๖๕
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑,๐๑๙	๑,๑๐๔	๘.๓๕
๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๓๕๕	๑,๕๒๖	๑๒.๖๒

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจและในระยยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การประนีประนอมข้อพิพาทต่าง ๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล การให้คำปรึกษางานในหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) กองคลัง

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภทเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิก งบประมาณการหักภาษีและนำส่งเงินรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระการจัดเก็บภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของประชาชน งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี จารีตประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและสถิติ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและสถิติ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและคดี -งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานข้อบัญญัติและระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานฟื้นฟู ๑.๕ งานกิจการสภา -งานระเบียบข้อบังคับการประชุม -งานการประชุม -งานอำนวยความสะดวกประสานงาน ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานศูนย์เยาวชน -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ -งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	



๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย -งานแสดงฐานะทางการเงินงบการเงินและงบทดลอง -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี -งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย -งานแสดงฐานะทางการเงินงบการเงินและงบทดลอง -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ -งานตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจออกแบบและควบคุมอาคาร -งานสำรวจ เก็บข้อมูล เพื่อการออกแบบ -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานกิจการประปา -งานไฟฟ้าสาธารณะ -งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม -งานข้อมูล -งานประสานกิจกรรม -งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก -งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	
---	--	--



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน



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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารองการบริการส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสะโน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้จ่ายอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๑ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา และมีพนักงานจ้างจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสะโน

๑. <u>ครอง</u>	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒. <u>ว่างเดิม</u>	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)

๓. <u>ครอง</u>	หัวหน้าสำนักปลัด	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
----------------	------------------	--------------------------------



๔. <u>ครอง</u>	นักทรัพยากรบุคคล	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๕. <u>ครอง</u>	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖. <u>ว่างเต็ม</u>	นักพัฒนาชุมชน	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๗. <u>ครอง</u>	เจ้าพนักงานธุรการ	ตำแหน่งเลขที่ ๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๘. <u>ว่างเต็ม</u>	เจ้าพนักงานธุรการ	ตำแหน่งเลขที่ ๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒
๙. <u>ว่างเต็ม</u>	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ตำแหน่งเลขที่ ๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑

กองคลัง (๐๔)

๑๐. <u>ครอง</u>	ผู้อำนวยการกองคลัง	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๑. <u>ว่างเต็ม</u>	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๑๒. <u>ว่างเต็ม</u>	เจ้าพนักงานพัสดุ	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๑๓. <u>ว่างเต็ม</u>	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

กองช่าง (๐๕)

๑๔. <u>ว่างเต็ม</u>	ผู้อำนวยการกองช่าง	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๑๕. <u>ว่างเต็ม</u>	นายช่างโยธา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๑๖. <u>ว่างเต็ม</u>	นายช่างโยธา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

๑๗. <u>ว่างเต็ม</u>	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๑๘. <u>ว่างเต็ม</u>	นักวิชาการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑

พนักงานจ้างตามภารกิจมี ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)

๑. พนักงานขับรถยนต์	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๑-๐๐๑
---------------------	------------------------

กองคลัง (๐๔)

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๔-๐๐๑
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๔-๐๐๒
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๔-๐๐๓

กองช่าง (๐๕)

๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๕-๐๐๑
-----------------------	------------------------

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๘-๐๐๑
๗. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	เลขที่ตำแหน่ง ๓ ๐๘-๐๐๒

พนักงานจ้างทั่วไปมี ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)

๑. คนงานทั่วไป	เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๑-๐๐๑
๒. คนงานทั่วไป	เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๑-๐๐๒
๓. นักการภารโรง	เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๑-๐๐๓



กองช่าง (๐๕)

๔. คนงานทั่วไป

เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๕-๐๐๑

๕. คนงานทั่วไป

เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๕-๐๐๒

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๘-๐๐๑

๗. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๘-๐๐๒

สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตราที่มีอยู่ในปัจจุบัน

• องค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา

• **สำนักงานปลัด อบต.** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

• **กองคลัง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

• **กองช่าง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๕ อัตรา

• **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ในทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๕ ตำแหน่ง ๓๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๖ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑๒ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๖ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๕ อัตรา
๖. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา



องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสส.)
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสส.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสส.)

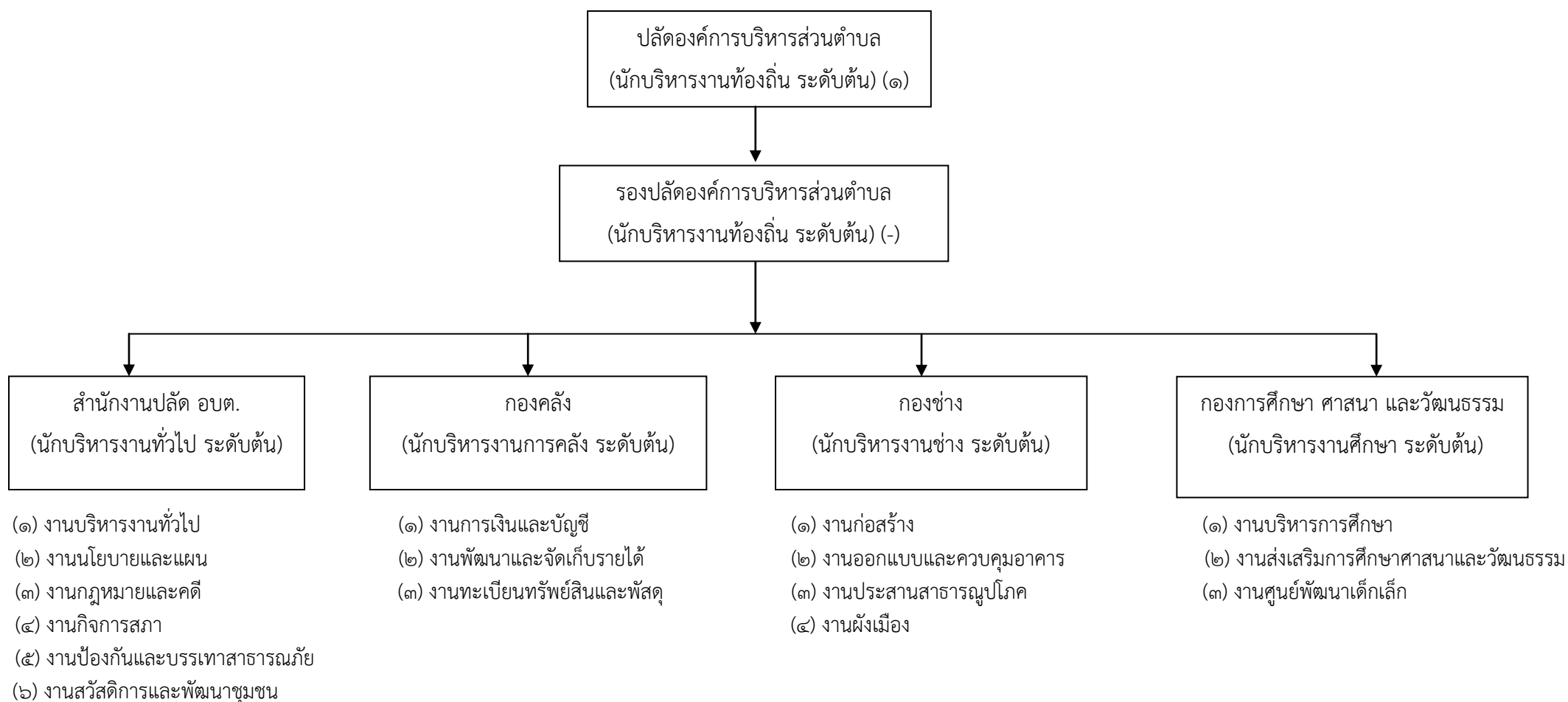


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขอใช้บัญชี กสค.)
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษาฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม	๓๑	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	

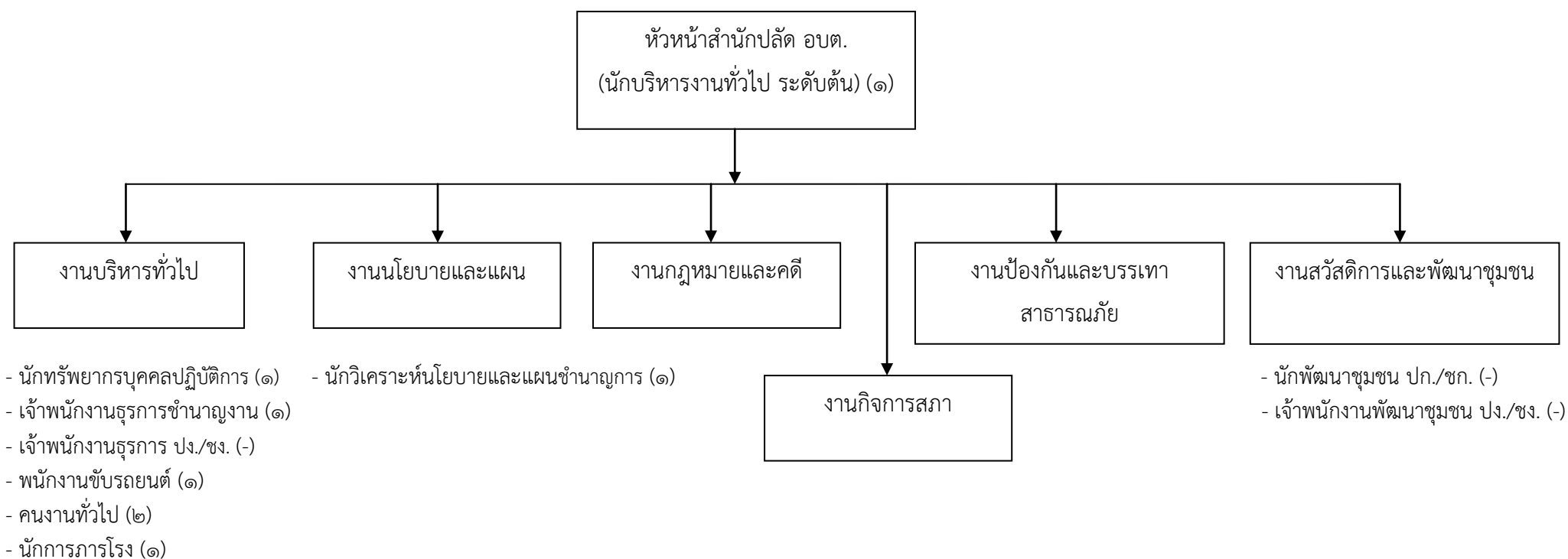


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

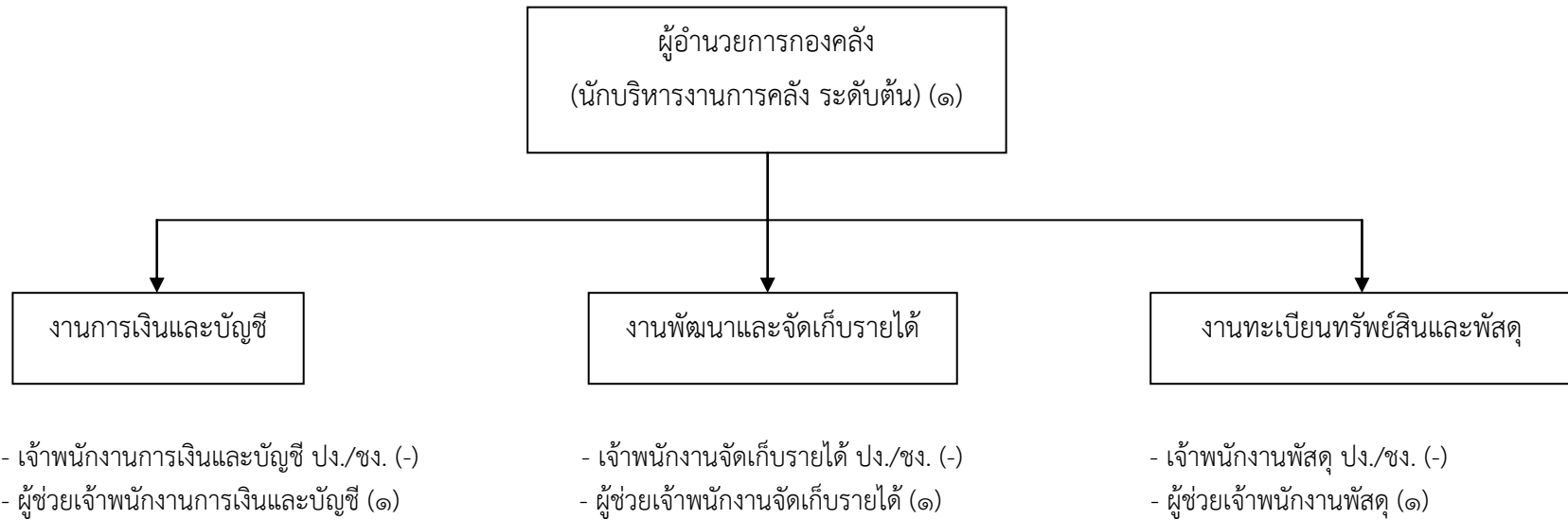


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



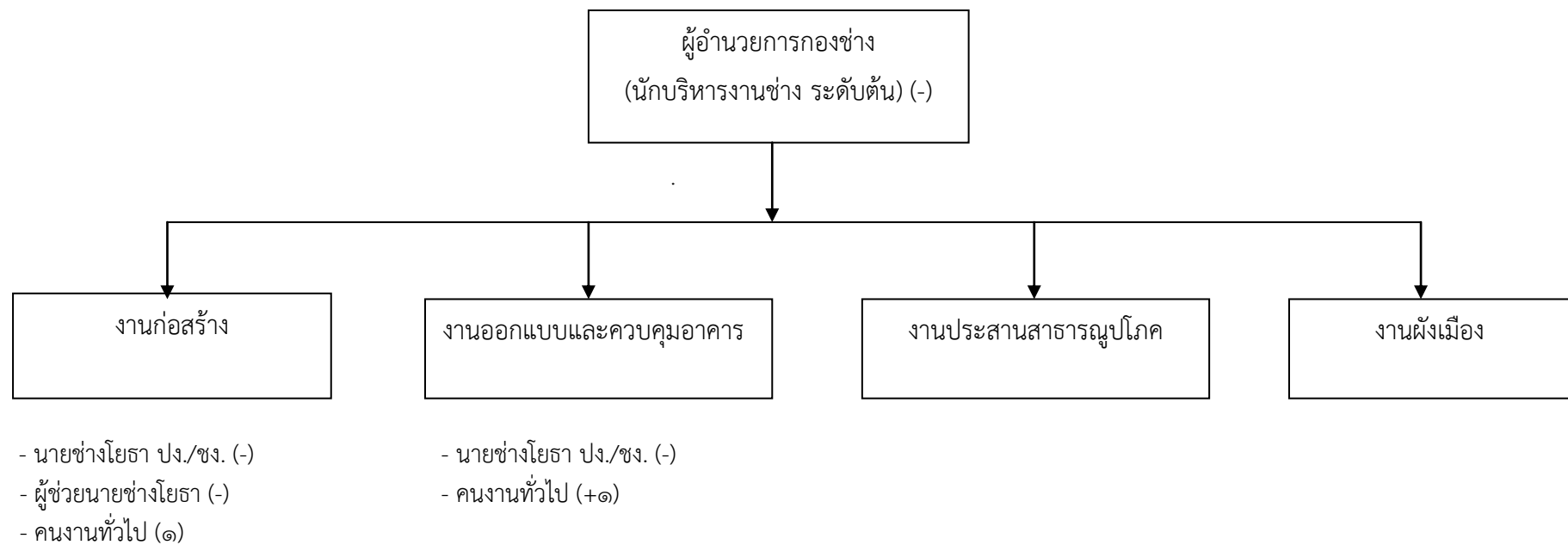
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓	๘

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล



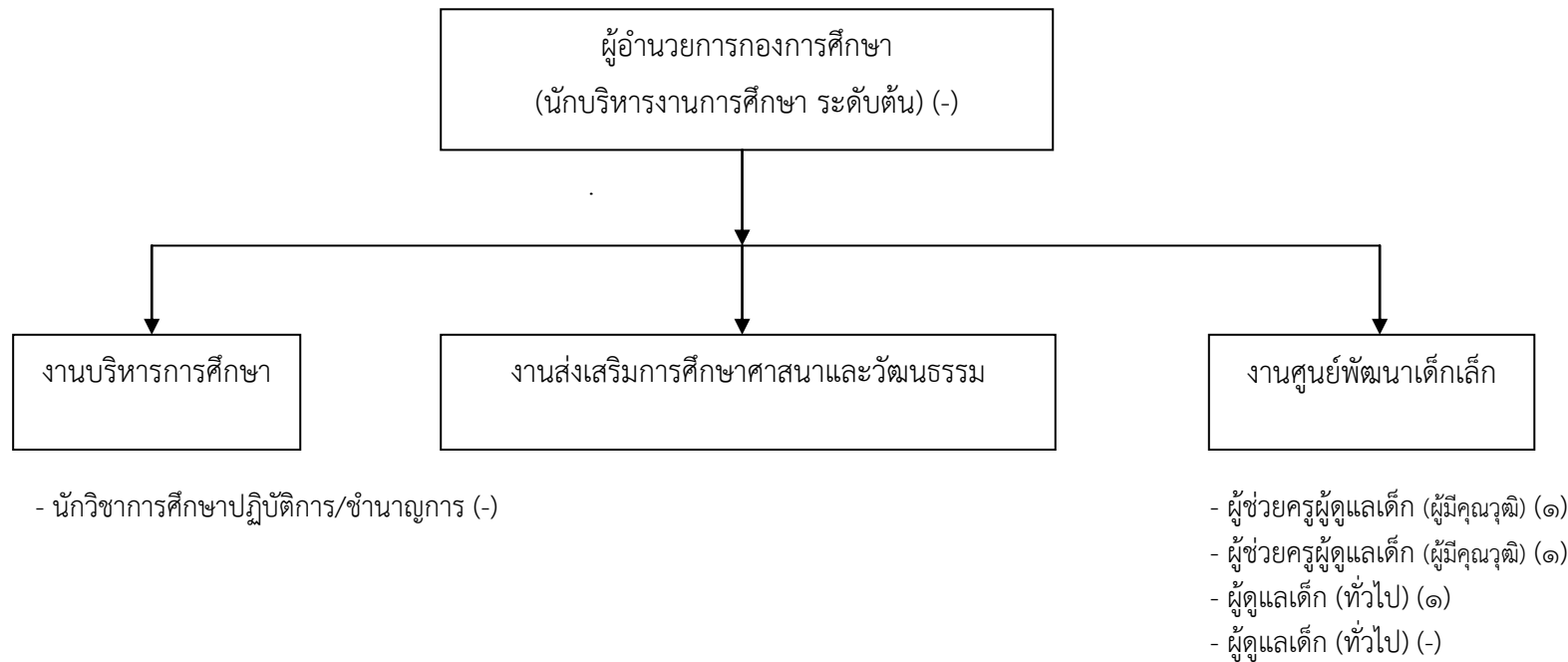
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช	ปง.	ชง.	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				๒	๑	๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคำนึงยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานส่วนตำบล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ



๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่าง กันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ มุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มหรือประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักรางสมัยใหม่ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนาหลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การให้บริการ ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การ บริหารส่วนตำบลเสนอ ประกอบด้วย

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



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม 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



ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบลสนอ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดอัตรากำลัง การบริหารงานบุคคล การกำหนดโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องและเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสนอ ตลอดจนการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จ.ปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลสนอจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายรอสลี อุดลย์อิมุข)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนอ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ

ที่ ๓๒๙/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ได้ครบกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของแผนอัตรากำลังในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้นมาใหม่ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------|-------------------|
| ๑. นายรอสาลี อดุลย์อภิมุข | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวธัญญ์นพพัชร จันทรประภา | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. นางเพ็ชรวีภา ขุนทอง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. นางสาวโซเฟีย มะแซ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวปิตราะห์ อาแว | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสะนอให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเคร่งครัดทุกประการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายรอสาลี อดุลย์อภิมุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะนอ

