



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอนที่ผ่านมาใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนมาตลอด แต่เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดำเนินการทบทวน/จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นใหม่ โดยมีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจในการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางหนังสือสั่งการของสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับนี้ จึงมีความเหมาะสมในการเป็นกรอบทิศทางในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอนต่อไป



คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ เห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ **หมวด ๓** การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง **ข้อ ๑๒** การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำ และกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบล, **ข้อ ๑๓** การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ ปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ตามหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงานให้ สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงาน ต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผน งบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB : Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้อง กับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (Integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง (Position Description) และจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน มีวัตถุประสงค์สำคัญใน การจัดทำแผน ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัด อัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลสาครอบน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลสาครอบน ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติให้สอดคล้อง

กับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตลอดจนนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ, นักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอนบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสาคบอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ

และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์กรบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอบน ในแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการ กำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรบริหารส่วนตำบล สาครอบน นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณ งานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามในในแต่ละส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลา มาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีในแต่ละส่วนราชการ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือน ภาคเอกชน และก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลได้ พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า ภารกิจสอดคล้องที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังองค์กรบริหารส่วน ตำบลสาครอบนได้นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์เพื่อให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา เปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบ ความเหมาะสมของอัตรากำลัง เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาในประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ พื้นที่และการจัดโครงสร้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งได้พิจารณา ทบทวนแล้วว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการซึ่งองค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอบนเป็นองค์กร ที่มีพนักงานส่วนตำบล อยู่ในวัยทำงานจึงไม่มีความกังวลเกี่ยวกับข้าราชการที่สูงอายุ แต่ก็ต้องมีการพิจารณา เตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการ ถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้ สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคต ข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์

ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสาครอบน และคณะผู้บริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน และหัวหน้าส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจากส่วนราชการ ซึ่งการสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน (โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้)

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ประเภท สายงาน ทุกคน และในแผนจะส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังโดย ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- ใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) ในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้

ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ ใน ๑๑ องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอมาบตาพุด และได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย และได้มีผลบังคับใช้ เมื่อเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และปัจจุบันที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน ตั้งอยู่ที่บ้านบาตะกูโบ หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครบอน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางขึ้นอยู่กับ อำเภอมาบตาพุด ซึ่งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอมาบตาพุด ไปทางทิศตะวันตกเป็นระยะทางประมาณ ๑๐ กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดปัตตานี ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร

๔.๑ ด้านกายภาพ

๑) ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลตะโละ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี
 ทิศใต้ ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลปะโด อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลกระเสาะ อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
 องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน มีเนื้อที่โดยประมาณ ๑๐.๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นเนื้อที่ประมาณ ๖,๓๑๘.๗๕ ไร่

๒) ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบและที่ราบลุ่มตลอดทั้งตำบล เหมาะแก่การทำสวน ทำไร่ และเกษตรกรรไรร้อยละ ๙๕ เปอร์เซ็นต์ ทำสวนยางพารา ทำไร่ส้ม ทุเรียน ลองกอง เงาะ และพื้นที่บางส่วนสามารถทำนาได้ ปีละ ๒ ครั้งได้

๓) ลักษณะภูมิอากาศ

มี ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อน และ ฤดูฝน

๔) ลักษณะของดิน

เนื้อดิน กลุ่มดินที่ ๑ เป็นดินเหนียว

กลุ่มดินที่ ๒ เป็นดินเหนียวถึงร่วนเหนียวปนทราย

๕) ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และแหล่งน้ำชลประทาน

๖) ลักษณะของไม้และป่าไม้

สภาพป่าส่วนใหญ่เป็นป่าดิบชื้น และป่าพรุ มีไม้ยางเป็นส่วนใหญ่

๔.๒ ด้านการเมือง การปกครอง

๑) เขตการปกครอง

ตำบลสาคบอนมีเขตการปกครองทั้งสิ้น ๒ ตำบล ได้แก่ ตำบลสาคบอน และตำบลสาคอใต้ แบ่งออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ ๑ เขตการปกครองตำบลสาคบอนและตำบลสาคอใต้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ตำบล	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน	หมายเหตุ
ตำบลสาคบอน				
๑	บ้านบาตะกูโบ	สาคบอน	นายอาซี โต๊ะลู	กำนันตำบลสาคบอน
๒	บ้านม่วงหวาน	สาคบอน	นายปุ๊อับ แวยามา	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านตุนหยง	สาคบอน	นายซัรวาน ซีนา	ผู้ใหญ่บ้าน
ตำบลสาคอใต้				
๑	บ้านซูลี	สาคอใต้	นายอาแซ กียะ	ผู้ใหญ่บ้าน
๒	บ้านบูดี	สาคอใต้	นายมุฮัมหมัด อัมซัรอมิน	ผู้ใหญ่บ้าน
๓	บ้านสมათอ	สาคอใต้	นายอับดุลเลาะ เจ๊ะมะ	ผู้ใหญ่บ้าน
๔	บ้านอาฆง	สาคอใต้	นายมะตानी วาโซะ	กำนันตำบลสาคอใต้

๔.๓ ประชากร

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๕,๒๙๔ คน โดยแยกเป็นชาย จำนวน ๒,๕๕๙ คน แยกเป็นหญิง จำนวน ๒,๗๓๕ คน โดยแยกเป็นหมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนประชากร

ตำบลสาคบอน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม (คน)	จำนวนครัวเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๑	บ้านบาตะกูโบ	๕๖๕	๖๕๓	๑,๒๑๘	๒๓๘
๒	บ้านม่วงหวาน	๔๙๖	๕๑๓	๑,๐๐๙	๒๖๔
๓	บ้านตุนหยง	๔๘๒	๕๒๓	๑,๐๐๕	๑๘๔
รวม		๑,๕๔๓	๑,๖๘๙	๓,๒๓๒	๖๘๖

ตำบลสาครใต้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม (คน)	จำนวนครัวเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๑	บ้านซูลี	๓๓๑	๓๘๑	๗๑๒	๑๔๕
๒	บ้านบุดี	๑๔๘	๑๓๗	๒๘๕	๔๒
๓	บ้านสมาน	๓๒๕	๓๒๙	๖๕๔	๑๓๕
๔	บ้านอาฆง	๒๐๖	๒๐๒	๔๐๘	๗๑
รวม		๑,๐๑๐	๑,๐๔๙	๒,๐๕๙	๓๙๓

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนและบัตร อำเภอมาบตาพุด เดือนพฤษภาคม ๒๕๕๙

๔.๔ สภาพทางสังคม

๑) การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครใต้ มีสถานศึกษาเป็นโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๒ จำนวน ๓ โรงเรียน คือ

๑. โรงเรียนบ้านบาตะกูโบ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครใต้
๒. โรงเรียนบ้านกุวิง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครใต้
๓. โรงเรียนบ้านสมาน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ ตำบลสาครใต้

โรงเรียนเอกชนและปอเนาะ

๑. โรงเรียนรัศมีสถาปนา ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครใต้ เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ ๑ - ๓
๒. โรงเรียนเตรียมวิทยาอาฆง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๔ ตำบลสาครใต้ เปิดสอนระดับช่วงชั้นที่ ๑ - ๓

โรงเรียนตาดีกา

๑. โรงเรียนดารุลนาอิม ตั้งอยู่ ๖๖/๓ หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครใต้
๒. โรงเรียนดารุลอามาน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครใต้
๓. โรงเรียนนุรุุลอิสลาม ตั้งอยู่ ๙๑ หมู่ที่ ๒ ตำบลสาครใต้
๔. โรงเรียนดร์เปยะฮ์ อติเนียฮ์ ตั้งอยู่ ๔๔/๓ หมู่ที่ ๓ ตำบลสาครใต้
๕. โรงเรียนดร์เปยะตุล อัดฟาละ ตั้งอยู่ ๓๕ หมู่ที่ ๒ ตำบลสาครใต้
๖. โรงเรียนบุดีดารุสลาม ตั้งอยู่ ๖ หมู่ที่ ๒ ตำบลสาครใต้
๗. โรงเรียนศาสนาพัฒนา ตั้งอยู่ ๒๙/๑ หมู่ที่ ๓ ตำบลสาครใต้
๘. โรงเรียนอัล อัน คอร ตั้งอยู่ ๕๗/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลสาครใต้

ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน

๑. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ตำบลสาคบอน ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านตุนหยง ตำบลสาคบอน

๒. ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ตำบลสาคอใต้ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๓ บ้านสมათ ตำบลสาคอใต้

๒) สาธารณสุข

มีจำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสาคบอน ตั้งอยู่ บ้านบาตะกูโบ หมู่ที่ ๑

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสาคอใต้ ตั้งอยู่ บ้านสมათ หมู่ที่ ๓

๓) อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลสาคบอน และตำบลสาคอใต้เกิดขึ้นค่อนข้างบ่อย เนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งด้านเทคโนโลยีและความคิดความอ่านของคน จนส่งผลให้เกิดปัญหาและแก้ปัญหาโดยวิธีที่ผิด ๆ โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน กลุ่มหัวเลี้ยวหัวต่อ ที่ทำอะไรโดยที่ไม่ไตร่ตรอง จนเกิดผลกระทบตามมาในที่สุด

๔) ยาเสพติด

ยาเสพติดยังคงมีอยู่ในพื้นที่ โดยเฉพาะยาเสพติดที่นิยมในหมู่วัยรุ่น ได้แก่ น้ำใบกระท่อม มีการบริโภคกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นปัญหาที่แก้ยากมาก

๕) การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๒ ตำบล ๗ หมู่บ้าน ถ้ามีการเลือกตั้งในครั้งต่อไปจะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๗ หมู่บ้าน รวมเป็น ๑๔ คน

๖) การสังคมสงเคราะห์

ปัจจุบันมีการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยการสงเคราะห์เงินผู้สูงอายุรายเดือน ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุตำบลสาคบอนดีขึ้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนเงินผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์

นอกจากนี้ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน ได้คอยติดตามลงพื้นที่ตรวจสอบความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๔.๕ การบริการด้านพื้นฐาน

๑) การคมนาคมขนส่ง

ตารางที่ ๓ แสดงเส้นทางการคมนาคม

ที่	หมู่บ้าน	ถนนคอนกรีต		ถนนหินคลุก		ถนนลูกรัง	
		จำนวน (สาย)	ระยะทาง (เมตร)	จำนวน (สาย)	ระยะทาง (เมตร)	จำนวน (สาย)	ระยะทาง (เมตร)
๑	บ้านบาตะกูโบ	๔	๕๗๐	-	-	๓	๓,๐๓๐
๒	บ้านม่วงหวาน	๔	๓,๐๕๑	-	-	๕	๑๑,๙๘๐
๓	บ้านตุนหยง	๔	๔๘๔	-	-	๖	๔,๙๘๙
๔	บ้านชูลี	๒	๖๑๒	-	-	๑๐	๑๒,๓๒๘
๕	บ้านบูดี	๓	๔๕๖	๑	๔๐๐	๔	๕,๒๒๕
๖	บ้านสมามอ	๓	๑,๑๕๐	๑	๖๔๐	๓	๒,๔๐๐
๗	บ้านอาฆง	๑	๒,๒๐๐	-	-	๖	๔,๔๔๕

๒) การไฟฟ้า

การให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในตำบล พบว่า ตำบลสาคอบนมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน และครบทุกหลังคาเรือน และมีการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มในตำบล สำหรับพื้นที่ที่ยังขาดแสงสว่าง

๓) การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบนมีประปาหมู่บ้านใช้ตามหมู่บ้าน

๔) โทรศัพท์

ในปัจจุบันตำบลสาคอบน จัดอยู่ในเขตพื้นที่ที่สามารถรับบริการทั้งโทรศัพท์พื้นฐาน และโทรศัพท์เคลื่อนที่ซึ่งสามารถรับสัญญาณได้ทุกเครือข่าย ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

๕) ไปรษณีย์ การสื่อสาร หรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในปัจจุบันตำบลสาคอบน จัดอยู่ในเขตพื้นที่การให้บริการของที่ทำกำการไปรษณีย์มายอ ตั้งอยู่ที่ตำบลมายอ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี ห่างจากตำบลสาคอบน ประมาณ ๗ กิโลเมตร

๔.๖ ระบบเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำสวน

๒) การปศุสัตว์

ในการปศุสัตว์ การเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพรองลงมาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน

๓) การบริการ

การบริการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน มีบริการเล็กไว้บริการภายในชุมชน

ดังนี้

- ปั้มน้ำมัน	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านขายของชำ	จำนวน	๓๗	แห่ง
- ฟาร์มวัว	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	จำนวน	๕	แห่ง
- ร้านซ่อมไฟฟ้า	จำนวน	๑	แห่ง

๔) อุตสาหกรรม

ทางด้านอุตสาหกรรมเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนมีบริการซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก กระจัดกระจายอยู่ในบริเวณชุมชน

๕) แรงงาน

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน ส่วนใหญ่อยู่ในฐานะปานกลาง ร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม คือ ปลูกยางพารา ทุเรียน ทำนา ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัว และรับราชการ

๔.๗ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่นด้านเกษตรและแหล่งน้ำ

๑) ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

๑) ปริมาณน้ำฝน เพียงพอ

๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ เพียงพอ

มีคลองชลประทาน

๓) แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น เพียงพอ

มีน้ำประปาและน้ำบาดาล

๒) ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

๑) บ่อบาดาลสาธารณะ เพียงพอ

๒) ประปาหมู่บ้าน เพียงพอ

๔.๘ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑) การนับถือศาสนา

ประชาชนในพื้นที่ตำบลสาครอน นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็น ๑๐๐%

๒) ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีอาซูรอสัมพันธ์
- ประเพณีเมาลิดสัมพันธ์
- ประเพณีรอมฎอนสัมพันธ์
- สอนจริยธรรมประจำสัปดาห์ทุกวันศุกร์

- กิจกรรมเข้าค่ายจริยธรรมภาคฤดูร้อน
- อบรมจริยธรรม
- ประเพณีวันตรุษขิดลพิตรีและขิดลอุฎฐา

๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภาษาถิ่นที่ใช้โดยแพร่หลายในตำบลสาคอบน คือ ภาษามาลายูถิ่นปัตตานี

๔.๙ ทรัพยากรธรรมชาติ

๑) น้ำ

➤ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | |
|---------------------|--------------|
| - คลองชลประทาน | จำนวน ๒ สาย |
| - ลำน้ำ ลำห้วย | จำนวน ๒ สาย |
| - บึง หนอง และอื่นๆ | จำนวน ๒ แห่ง |

➤ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- | | |
|-----------------|--------------|
| - บ่อน้ำบาดาล | จำนวน ๒ แห่ง |
| - ประปาหมู่บ้าน | จำนวน ๗ แห่ง |

๒) ลักษณะของไม้และป่าไม้

ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นป่าไม้ประมาณ ๔๐%

๓) ภูเขา

ในพื้นที่ไม่มีภูเขา

๔) คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

โดยทั่วไปแล้ว คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน คือ ทรัพยากรดิน น้ำ อากาศ ถือว่าอยู่ในระดับดี เหมาะแก่การอยู่อาศัย ทำเกษตรกรรม และเลี้ยงปศุสัตว์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ในแต่ละด้านที่รับผิดชอบว่า มีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน ได้ประเมินศักยภาพของตำบลในการพัฒนาในช่วงเวลาปัจจุบันและความเป็นไปได้ในโอกาสการพัฒนาในอนาคต ในพื้นที่ ๗ หมู่บ้านในตำบลสาคอบน อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

๔.๑ สรุปปัญหาผลการวิเคราะห์พื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน มีความครบถ้วน และองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา จากข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับ	ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางการแก้ไขปัญหา
๑	โครงสร้างพื้นฐาน	องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน มีพื้นที่ทั้งสิ้น ๑๐.๑๑ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นเนื้อที่ประมาณ ๖,๓๑๘.๗๕ ไร่ ซึ่งมีพื้นที่กว้างขวางพอสมควร และหมู่บ้านเป็นสังคมชนบท มีถนน ตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่เป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมา ทำให้น้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้า สาธารณะตามหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางแยก จุดอับ/จุดเสี่ยง ของถนนและเส้นทางจราจรยังไม่ทั่วถึง	๑. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุงถนน ทางเท้า ให้ ได้ มา ต ร ฐ า น ครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุง ท่อระบายน้ำ บริเวณสายต่าง ๆ เพื่อป้องกัน ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุงวางท่อระบายน้ำตามจุดต่าง ๆ ๔. ให้มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างตามทางแยก จุดอับ/จุดเสี่ยง ต่าง ๆ	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน ทางเท้า ให้ได้ มาตรฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อระบายน้ำบริเวณ สายต่าง ๆ เพื่อ ป้องกัน ปัญหาน้ำท่วม ขัง ภายใน หมู่บ้าน ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง วางท่อระบายน้ำตาม จุดต่าง ๆ ๔. ติดตั้งระบบไฟฟ้า ส่องสว่างตามทาง แยก จุดอับ/จุดเสี่ยง ต่าง ๆ

ลำดับ	ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ ของประชาชน	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
๒	เศรษฐกิจ	องค์การบริหารส่วนตำบล สาคอบน มีประชากร ประมาณ ๕,๒๙๔ คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพ หลัก ประชากรส่วนใหญ่มี ฐานะยากจนเนื่องจากขาด การศึกษา ขาดแคลนที่ทำ กิน ขาดแคลนเงินทุนใน การประกอบอาชีพ ทำให้ เกิดปัญหาการว่างงาน หรือมีรายได้ต่ำ ไม่ เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	๑. ให้มีการส่งเสริมการ ประกอบอาชีพและ ยกระดับรายได้ ๒. ให้มีการสนับสนุน เงินทุนในการประกอบ อาชีพของกลุ่มต่าง ๆ ๓. ให้มีการจัด ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ ต่าง ๆ แก่ผู้ว่างงาน ๔. ให้มีการจัดหาอาชีพ เสริมให้กับประชาชน หลังจากว่างงานจาก อาชีพหลัก ๕. จัดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๑. ส่งเสริมการ ประกอบอาชีพและ ยกระดับรายได้ ๒. สนับสนุนเงินทุน ในการประกอบอาชีพ ของกลุ่มต่าง ๆ ๓. จัดฝึกอบรมกลุ่ม อาชีพต่าง ๆ แก่ผู้ ว่างงาน ๔. จัดหาอาชีพเสริม ให้กับประชาชน หลังจากว่างงานจาก อาชีพหลัก ๕. การส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญา ท้องถิ่น
๓	สังคม	องค์การบริหารส่วนตำบล สาคอบน ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน มีสภาพเป็นสังคม ชนบท มีความแตกต่าง ทางด้านประกอบอาชีพ การศึกษา รวมทั้งปัญหา ยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้ พิการและผู้ด้อยโอกาส ซึ่ง เป็นปัญหาสำคัญที่ต้อง ได้รับการแก้ไขอย่าง เร่งด่วน	๑. ให้มีการให้ความรู้ กับประชาชน สร้าง ความตระหนักให้กับ ประชาชนถึงโทษและ พิษภัยของยาเสพติด ๒. ให้มีการส่งเสริม กิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้เยาวชนได้ ห่างไกลจากยาเสพติด และเน้นให้มีส่วนร่วม ภายในชุมชน	๑. ให้ความรู้กับ ประชาชน สร้าง ความตระหนักให้กับ ประชาชนถึงโทษและ พิษภัยของยาเสพติด ๒. ส่งเสริมกิจกรรม นันทนาการเพื่อให้ เยาวชนได้ห่างไกล จากยาเสพติดและ เน้นให้มีส่วนร่วม ภายในชุมชน

ลำดับ	ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ ของประชาชน	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
๓	สังคม (ต่อ)		๓. ให้มีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๔. ให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๓. จัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๔	การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอนมีสถานศึกษา ทั้งระดับปฐมวัย, ประถมศึกษา, มัธยมศึกษา และโรงเรียนสอนศาสนา บางครั้งการศึกษายังไม่ทั่วถึง ทำให้เด็ก เยาวชนขาดการรับรู้ ข่าวสาร รวมทั้งปัญหาการอ่าน เขียนของเด็ก เยาวชน, ปัญหาทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. จัดให้มีการส่งเสริมการเรียนการสอนของโรงเรียน ๒. จัดให้มีการส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนให้ความสำคัญกับการศึกษา ๓. ต้องการให้มีจุดบริการ/ข้อมูลข่าวสาร/อินเทอร์เน็ต ภายในชุมชน ๔. จัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๕. จัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรมจริยธรรม	๑. ส่งเสริมการเรียนการสอนของโรงเรียน ๒. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนให้ความสำคัญกับการศึกษา ๓. มีจุดบริการ/ข้อมูลข่าวสาร/อินเทอร์เน็ต ภายในชุมชน ๔. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๕. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีคุณธรรมจริยธรรม

ลำดับ	ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ ของประชาชน	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
๕	การเมือง การบริหาร	๑. ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน ๒. ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง ๓. ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน	๑. ต้องการให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน ๒. ต้องการให้ไม่มีการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง	๑. สร้างจิตสำนึกทางการเมืองให้กับผู้นำชุมชนและประชาชนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย ๒. ให้ประชาชนตระหนักว่า การเมืองเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญและเป็นใกล้ตัว
๖	ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาขยะมูลฝอย ๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ	๑. จัดให้มีการส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการจัดการขยะมูลฝอยเพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ให้มีการตั้งธนาคารขยะในชุมชน ๓. จัดให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน ๔. ให้มีการก่อสร้างแหล่งเก็บน้ำเพื่อการเกษตร	๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการจัดการขยะมูลฝอยเพื่อเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ตั้งธนาคารขยะในชุมชน ๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในชุมชน ๔. ก่อสร้างแหล่งเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
๗	สาธารณสุข	๑. การบริการจากหน่วยงานสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอกับประชาชนในชุมชน	๑. จัดให้มีการรณรงค์ให้ความรู้ ความเข้าใจ การป้องกัน และการรักษาแก่ประชาชนในด้านสุขอนามัย	๑. รณรงค์ให้ความรู้ ความเข้าใจ การป้องกัน และการรักษาแก่ประชาชนในด้านสุขอนามัย

ลำดับ	ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ ของประชาชน	แนวทางการ แก้ไขปัญหา
๗	สาธารณสุข (ต่อ)	๒. ประชาชนมีพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป ๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขอนามัยที่ถูกต้อง ๔. ประชาชนขาดการออกกำลังกาย ๕. ปัญหาโรคติดต่อ วัณโรคระบาด	๒. ต้องการจัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๓. ให้มีการส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย ๔. จัดให้มีการรณรงค์ให้ความรู้ในการป้องกันและรักษาแก่ประชาชนในการฉีดป้องกันโรคต่างๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคติดต่อ วัณโรคระบาด	๒. จัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๓. ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย ๔. รณรงค์ให้ความรู้ในการป้องกันและรักษาแก่ประชาชนในการฉีดป้องกันโรคต่างๆ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่มีโรคติดต่อ วัณโรคระบาด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน เน้นสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเขตพื้นที่ สร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ที่อาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนให้เกิดความตระหนักและร่วมกันแก้ปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหาโดยยึดแนวทางการพัฒนาแบบองค์รวมทุกภาคส่วนให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนทั้งในด้านสุขภาพพลานามัย และจิตใจให้เกิดสำนึกรักบ้านเกิด เพื่อให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของ พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๔ ปีองค์การบริหารส่วนตำบลสาคร และนโยบายของผู้บริหาร โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านชุมชน ด้านสังคม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่า ในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครได้วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑), มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) จัดให้มี และบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข ปลูก และ การก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่ง และวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง 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 ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล(มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ มาตรา ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนบ คำนี้ถึงความต้องการและประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนบ จะต้องสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนบ และนโยบายของผู้บริหารเป็นสำคัญ

วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ที่สอดคล้อง ระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล กับแผนพัฒนาระดับมหภาค

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน มาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ กำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน

วิสัยทัศน์

“อปท.สาครอบนนำอยู่ ด้วยการดำรงชีวิตแบบพอเพียง การคมนาคมสะดวก ประชาชนมีความรู้ ใสใจสิ่งแวดลอม”

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๒. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ ด้านบริการชุมชนและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและการจัดการองค์กร
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการกีฬา
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแล ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีระบบการจัดการจัดการและป้องกันภัยพิบัติ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างมูลค่า
๒. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษภัยยาเสพติด เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน จัดหน่วยในการควบคุมโรคติดต่อต่างๆที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมถึงพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้ดียิ่งขึ้น
๓. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการสังคม ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
๔. เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต พัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล พัฒนาสมรรถนะการทำงานบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง งบประมาณและด้านอื่น ๆ ของ อปท. ให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๕. ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชนให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง
๖. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค มีระบบไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๗. เสริมสร้างเศรษฐกิจ ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอและพอเพียง
๘. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตในทรัพย์สิน ชุมชนมีความเข้มแข็งในการรักษาความสงบเรียบร้อย รัฐมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทางการศึกษา	๑. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาต่อที่เพิ่มขึ้นประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีสุขภาพจิตดีผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการดูแลจากรัฐโครงการที่ได้บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เพิ่มขึ้น/ได้รับการถ่ายทอด ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นสามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพิ่มขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประชาชนได้รับบริการจากรัฐที่รวดเร็วขึ้นบุคลากรรวมถึง ประชาชนตระหนักถึงความรับผิดชอบตามระบอบประชาธิปไตย
๒. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. ร้อยละของประชาชนที่พึงพอใจ
๓. ยุทธศาสตร์ด้านบริการชุมชนและสังคม	๑. ร้อยละคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความเป็นอยู่ดีขึ้น ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม/บำบัดยาเสพติด จำนวนผู้มีโรคติดต่อที่ได้รับการช่วยเหลือและร้อยละของผู้ได้รับความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	จำนวนประชาชนมีศักยภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งตนเองได้และกลุ่มอาชีพ มีทักษะในการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของจำนวนประชากรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และร้อยละของภัยพิบัติที่สามารถได้รับการช่วยเหลือได้ทันท่วงที
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี	๑. ร้อยละของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและการให้บริการ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาตนเอง
๗. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จำนวนร้อยละของการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ร้อยละของประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ๓. ร้อยละของครัวเรือนมีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬา	๑. ร้อยละของประชาชนผู้มีสุขภาพแข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี ๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพ
๙. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข	ร้อยละของงบประมาณในการจัดสรรเพื่อใช้ในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจำนวนเหตุการณ์ที่เกิดจากความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดลง

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา	เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาที่สูงขึ้นและทั่วถึง เพื่อนำสู่คุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่อให้ประชาชนมีการอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านบริการชุมชนและสังคม	เพื่อให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทั่วไปมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	๑. เพื่อลดจำนวนหมู่บ้านยากจน ๒. เพิ่มรายได้แก่ครอบครัวยากจน ๓. ลดปัญหาการว่างงาน ประชาชนมีอาชีพเป็นหลักแหล่งสามารถช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าหมาย
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อให้ประชาชนรุ่นหลังได้รับประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ปกป้องจิตสำนึกให้ประชาชนมีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี	๑. ประชาชนเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีคุณภาพ ประทับใจ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้รับการปรับปรุง บำรุงรักษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬา	๑. สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีการออกกำลังกาย ส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬา ๒. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข	เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเกิดความสงบสุขในพื้นที่

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา	ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกระดับ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ส่งเสริม สนับสนุนด้านศาสนา การอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ยุทธศาสตร์ด้านบริการชุมชนและสังคม	ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนทั่วไป
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและการแก้ไขปัญหาความยากจน	๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพ ๒. สร้างงาน สร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่ ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาด้านการบริหาร การจัดการ และศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร ๒. ส่งเสริมกระบวนการติดตามและประเมินผลของหน่วยงานแบบมีส่วนร่วม
๗. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาด้านการคมนาคม ประปา ระบบระบายน้ำ และระบบไฟฟ้าสาธารณะ
๘. ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬา	ส่งเสริมการออกกำลังกาย มีสุขภาพกายและจิตที่ดี
๙. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข	เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

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

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

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป้าหมาย

๑. ความมั่นคง

๑) การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศ และภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

๒) ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๓) สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็ง ครอบครัว มีความอบอุ่น

๔) ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๕) ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

๒. ความมั่งคั่ง

๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกเว้นประเทศในกลุ่มรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ความยั่งยืน

๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓) ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์

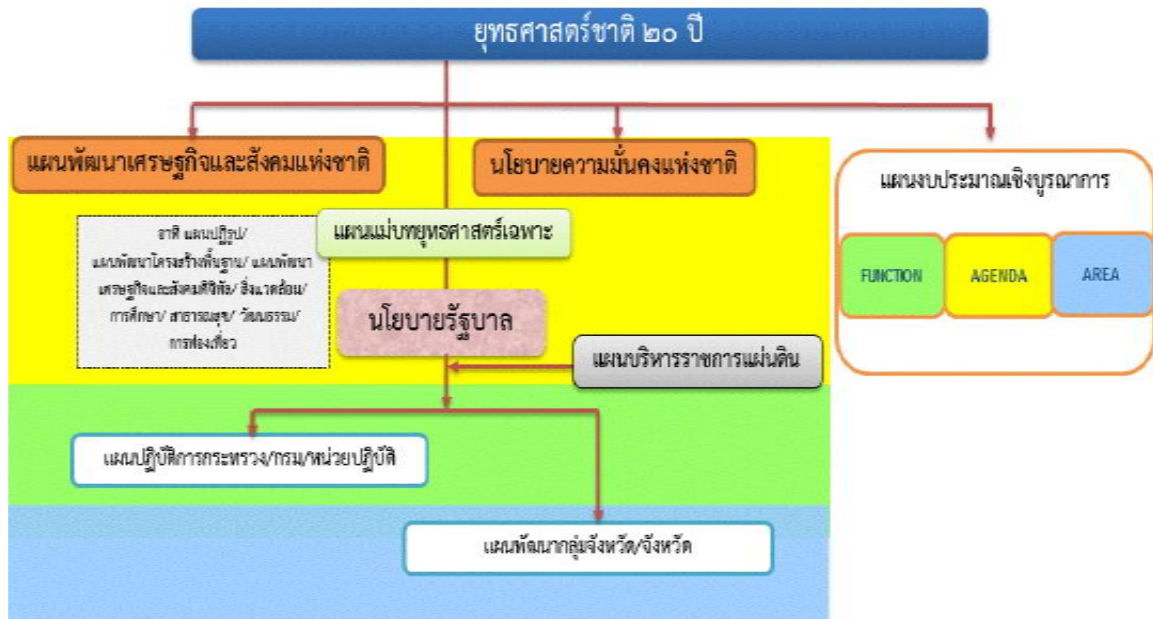
๑. เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์
๒. เพื่อเพิ่ม กระจายโอกาสและคุณภาพการให้บริการของรัฐอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม
๓. เพื่อลดต้นทุนให้ภาคการผลิตและบริการ
๔. เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และบริการด้วยนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



➤ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) มี ๖ ยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครพนม มี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครพนม)

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครพนม)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริการชุมชนและสังคม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครพนม)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ ชุมชน

และการแก้ไขปัญหาความยากจน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครพนม)

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน

และการแก้ไขปัญหาความยากจน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครพนม)

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการเสริมสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี

อบต.สาครพนม)

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผนพัฒนา

ท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครพนม)

๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี

อบต.สาครพนม)

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป็น ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) สู่การปฏิบัติโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีหลักการที่สำคัญ ดังนี้

๑) ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดี มีความสุขและอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์

๒) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

๓) ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๔) ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๙” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุ ใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)

๕) ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” มุ่งเน้นการสร้าง ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของกลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐

๖) ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” ให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

➤ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เป้าหมายรวม ประกอบด้วย ๖ เป้าหมาย โดยมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน จำนวน ๓ เป้าหมาย ดังนี้

๑. เป้าหมายที่ ๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. เป้าหมายที่ ๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม

๓. เป้าหมายที่ ๖ มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน

วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง สมดุลและยั่งยืน โดยยึดหลักแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนพึ่งพาตนเองได้ และปัญหาความยากจน
๒. สนับสนุนการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. สนับสนุนประชาชนออกกำลังกาย มีสุขภาพแข็งแรง และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว
๕. ประชาชนเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ดูแลรักษา อนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การคมนาคมมีความสะดวกและระบบสาธารณสุขปลอดภัยให้เพียงพอ
๘. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

➤ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวม ๑๐ ยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริการชุมชนและสังคม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคง

๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

สาครอน)

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาทางการศึกษา (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการที่ดี (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาครอน)

๔. แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานีจุดยืนและตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด (Strategic positioning) ประกอบด้วย ๕ จุดยืน ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาจังหวัดเป็นศูนย์กลางการค้าอาหารสด อาหารแช่แข็ง อาหารแปรรูป ทั้งในรูปแบบการค้าในประเทศ การค้าต่างประเทศ และการค้าบนระบบดิจิทัล มีความเติบโตอย่างมั่นคงของอุตสาหกรรมเกษตร ๔ ด้าน คืออุตสาหกรรมพืชพลังงาน อุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมปศุสัตว์ และอุตสาหกรรมยางพารา

๒. การพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งโรงงานแปรรูปอาหารสุขภาพ และอาหารฮาลาล ที่มีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาให้เป็นเมืองการค้าส่ง ค้าปลีกและการบริการของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เชื่อมโยงการค้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับอาเซียนตอนใต้ และเป็นเมืองที่มีความทันสมัยรองรับสังคมดิจิทัล เป็นจุดเชื่อมโยงจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. การพัฒนาปัตตานีให้เป็นสังคมแห่งความหลากหลายของวัฒนธรรมมุสลิม พุทธ และวัฒนธรรมจีน ประชาชนในจังหวัดปัตตานีมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

๕. การพัฒนาหมู่บ้านให้มีศักยภาพในการจัดการพื้นที่ที่มีความสงบเรียบร้อย พัฒนาคุณภาพคน สร้างวินัยประชาชน และปรับภูมิทัศน์สร้างเมืองให้สะอาด

วิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี (Vision)

“เมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพของประเทศเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่สันติสุข” ซึ่งประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

(๑) การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

(๒) การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

(๓) การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

➤ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี รวม ๓ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาทอบน จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทอบน)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริการชุมชนและสังคม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทอบน)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทอบน)

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทคอบน)

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทคอบน)

๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทคอบน)

๓.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทคอบน)

๓.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการกีฬา (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทคอบน)

๓.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาทคอบน)

๕. นโยบายรัฐบาล (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี)

นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายรัฐบาลต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ โดยได้กำหนดนโยบายไว้ ๑๑ ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ มาตรา ๑๙ ที่ระบุให้รัฐบาลมีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินการให้มีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ และส่งเสริมความสามัคคีและความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

➤ **นโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี รวม ๑๑ นโยบายที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาทคอบน จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้**

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

๒. **นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ** โดยเร่งแก้ไขปัญหาการใช้ ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา มาใช้ตามแนวทางกัลยาณมิตรแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุย สันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม ขจัดการฉวยโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อนเพื่อซ้ำเติมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้ รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศ เช่น การคุ้มครองดูแลคนไทยและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างแดน การ

แลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม การค้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดโลกทัศน์ให้มีลักษณะสากล เป็นต้น

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาคอบน)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความมั่นคงส่งเสริมสันติสุข (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี

อบต.สาคอบน)

๓. นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริการชุมชนและสังคม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาคอบน)

๔. นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและการแก้ไขปัญหาความยากจน (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาคอบน)

๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาบริหารจัดการที่ดี (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี

อบต.สาคอบน)

๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านการกีฬา (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาคอบน)

๕. นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพประชาชน

๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริการชุมชนและสังคม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี

อบต.สาคอบน)

๖. นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์ กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๖.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี อบต.สาคอบน)

๖. นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน

เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ นายรุสดี ตาฮา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสาคอบน ความสรุปได้ดังนี้ ปัจจุบันภายใต้ การกระจายอำนาจการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีการถ่ายโอนภารกิจการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ นโยบายที่ให้ไว้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนมีเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงาน สามารถตรวจสอบได้โดยพี่น้องประชาชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การกำกับดูแลของนายอำเภอ นโยบายในการพัฒนาจะมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง นโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาความยากจน ยาเสพติด และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานี ภายใต้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนยึดหลักประสานความร่วมมือกับภาคี การพัฒนาจากทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล อื่นๆ และภาคประชาชน ซึ่งจะเป็นอีกกลไกหนึ่งที่จะช่วยให้การบริหารราชการ มีการบูรณาการ เกิดความเชื่อมโยงและมี

เครือข่ายการพัฒนาสู่ความยั่งยืน และประโยชน์สุขของประชาชน โดยได้กำหนดนโยบายที่ดำเนินการไว้ ๒ ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการพัฒนา “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” และแก้ไขปัญหาของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการศึกษา
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริการชุมชนและสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารและการจัดการองค์กร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการกีฬา
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน จะวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ, จังหวัด เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้อำนาจหน้าที่และสะท้อนถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีขั้นตอนและดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ เตรียมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการชี้แจง ทำความเข้าใจให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบถึงหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการจัดทำ แนวทางและขั้นตอนในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขั้นที่ ๒ จัดทำบันทึกข้อความจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลสาครอบน

ขั้นที่ ๓ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยนำกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน นโยบายของนายกองคการบริหารส่วนตำบลมาวิเคราะห์ว่ามีแผนงานยุทธศาสตร์อะไรบ้าง สอดคล้องกัน

ขั้นที่ ๔ วิเคราะห์ ประเมินความต้องการกำลังคน โดยให้พนักงานของแต่ละส่วนราชการ แต่ละคนเขียนลักษณะงานและปริมาณงานเพื่อนำมาคำนวณ

ขั้นที่ ๕ สรุปเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการและมีอยู่

ขั้นที่ ๖ คำนวณการค่าใช้จ่ายให้อยู่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมการค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

ขั้นที่ ๗ ร่างโครงสร้าง การบริหารงานตามหนังสือสั่งการ ว ๑๕๔ และกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยจัดพนักงานที่มีลกรอบ

ขั้นที่ ๘ จัดทำวาระการประชุม

ขั้นที่ ๙ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบ

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน เป็นต้น

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

ขั้นที่ ๑๐ สรุปรายงานการประชุม

ขั้นที่ ๑๑ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

ขั้นที่ ๑๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ขั้นที่ ๑๓ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัดลงนาม

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนา
ในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบ ด้วยเทคนิค
SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) เพื่อให้การดำเนินงาน
อยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

➤ จุดแข็ง (Strengths : S) มีปัจจัยสำคัญที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. ประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่ตำบลสาครบ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ทำให้เป็นจุดแข็งเชิงสัญลักษณ์

๒. มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น ประเพณีถือศีลอดงานเมาลิต เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมด้านบริการ โครงสร้างพื้นฐาน และมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

๔. ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสาครบ มีธุรกิจขนาดเล็กบริการ

๕. บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และได้รับการฝึกอบรมจากส่วนราชการภายนอก

➤ จุดอ่อน (Weakness : W) มีเหตุปัจจัยสำคัญที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

๑. ประชาชนในพื้นที่ที่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์ตามที่รัฐบาลกำหนด
๒. อบต.ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๓. ความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจากสถานการณ์ความไม่สงบ

สงบ

๔. การใช้ประโยชน์จากการลงทุนของภาครัฐไม่เต็มที่ ทำให้เกิดปัญหาและประชาชนยังไม่ใช้เวลาในการประกอบอาชีพอย่างเต็มที่

๕. การบริหารจัดการให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนายังไม่สมบูรณ์เต็มที่

๖. การใช้และรับข้อมูลสารสนเทศของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ

➤ โอกาส (Opportunities : O) มีเหตุปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑. รัฐบาลให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นตามโครงการต่างๆ เช่น โครงการ พนม. โครงการ พนพ.

๒. มีความสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ

๓. มีที่ตั้งที่ได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์และท้องถิ่นมีความหลากหลายของวัฒนธรรมและประเพณี

๔. รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชายแดนภาคให้เป็นกรณีพิเศษ

ภาคให้เป็นกรณีพิเศษ

๕. หน่วยงานต่างๆ ให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการประกอบอาชีพและคุณภาพชีวิต

๖. นโยบายรัฐบาลขยายโอกาสและส่งเสริมทางการศึกษาศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนในตำบล

โรงเรียนในตำบล

๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

๘. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

➤ ภัยคุกคาม (Threats : T) มีเหตุปัจจัยภายนอกที่ไม่เอื้อต่อหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

๑. การเกิดสถานการณ์ก่อการร้ายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. การนำเสนอข่าวการก่อการร้ายทำให้ภาพพจน์ของท้องถิ่นเสียหาย

๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานของท้องถิ่น

๔. การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนยังมีน้อย

๕. ระเบียบปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน

๖. การเปลี่ยนแปลงนโยบายและบุคลากรรัฐที่เกี่ยวข้อง

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่และภารกิจที่ต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบกฎหมายมีน้อยมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ระเบียบกฎหมายมีน้อยมาก ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๘. การน่านโยบายของกลไกรัฐไปสู่การปฏิบัติในบางเรื่องไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการประเมินศักยภาพข้างต้นสามารถนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาศักยภาพและสภาพแวดล้อม โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เข้ามาวิเคราะห์ องค์การบริหารส่วนตำบลสาครคอบนพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ และการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการของ

คนในชุมชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุน ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

จากการประเมินศักยภาพข้างต้น เมื่อได้วิเคราะห์ SWOT Analysis ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอนในภายภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับเฉพาะบุคลากร)

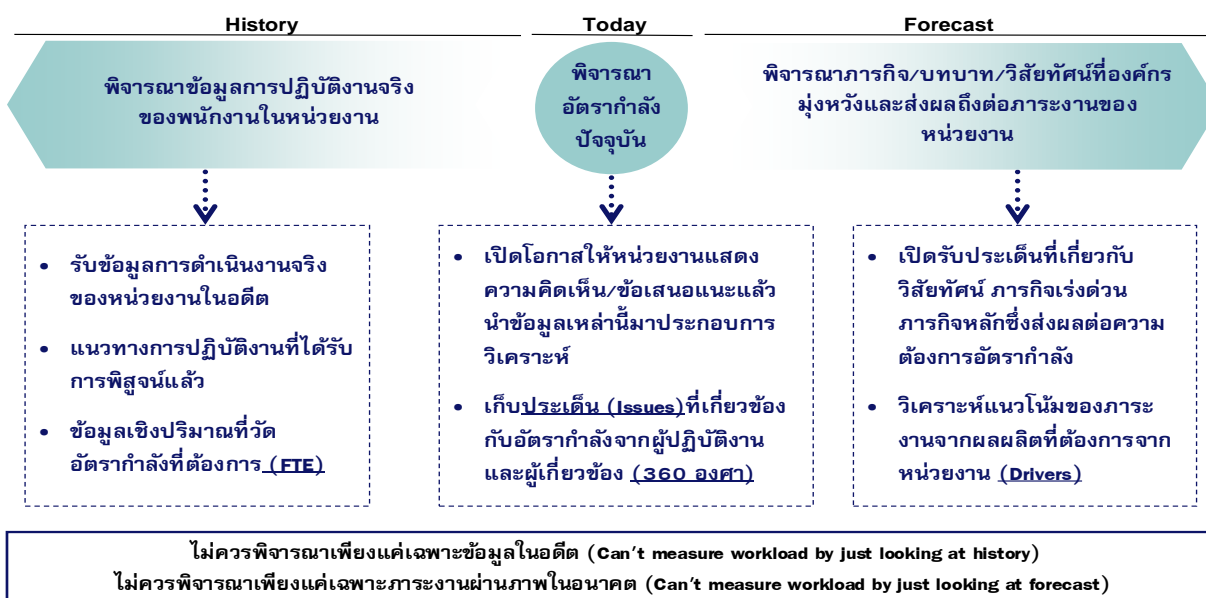
จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย อยู่ในวัยทำงาน ๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ๓. มีการพัฒนาศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๑. บุคลากรขาดการวางแผนในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของตนเองในระบบที่เปลี่ยนไป ๓. ระบบการติดตามการปฏิบัติงานยังไม่เป็นที่ยอมรับเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunities : O)	ข้อจำกัด (Threats : T)
๑. ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๒. มีความตั้งใจในการพัฒนาองค์กร	๑. รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ๒. เส้นทางความก้าวหน้าในระบบแห่ง มีข้อจำกัด ๓. ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน

**วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weakness : W)
๑. ส่งเสริม และพัฒนาให้ความรู้ในความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ๒. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีการศึกษา และฝึกอบรม	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. มีอัตราการโอน ย้ายของพนักงานส่วนตำบลสูง เนื่องจากเป็นคนนอกพื้นที่
โอกาส (Opportunities : O)	ข้อจำกัด (Threats : T)
๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการศึกษา ต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ๒. ส่วนราชการภายนอกและประชาชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี ๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย	๑. มีระบบอุปถัมภ์และมีการแบ่งพรรคพวกจากความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอนได้จัดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยจัดประเภทของบุคลากรตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น ง่ายง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ซึ่งได้พิจารณาทบทวนแล้วว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการในการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนถึงภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางต่อไปนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแบบ ๓๖๐ องศา เปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน ดังนี้

➤ พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ดังนี้

- ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

สายงาน	ตำแหน่ง	จำนวน/ระดับ
- บริหารงานท้องถิ่น	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ตำแหน่ง
	๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ตำแหน่ง
- อำนวยการท้องถิ่น	๑. หัวหน้าสำนักปลัด	๑ ตำแหน่ง
	๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	๑ ตำแหน่ง
	๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	๑ ตำแหน่ง
	๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑ ตำแหน่ง
- วิชาการ	๑. นักทรัพยากรบุคคล	๑ ตำแหน่ง
	๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑ ตำแหน่ง
	๓. นักพัฒนาชุมชน	๑ ตำแหน่ง
	๔. นักวิชาการศึกษา	๑ ตำแหน่ง
- ทั่วไป	๑. เจ้าพนักงานธุรการ	๑ ตำแหน่ง
	๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ตำแหน่ง
	๓. เจ้าพนักงานพัสดุ	๒ ตำแหน่ง
	๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑ ตำแหน่ง
	๕. นายช่างโยธา	๑ ตำแหน่ง

➤ **พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ดังนี้**

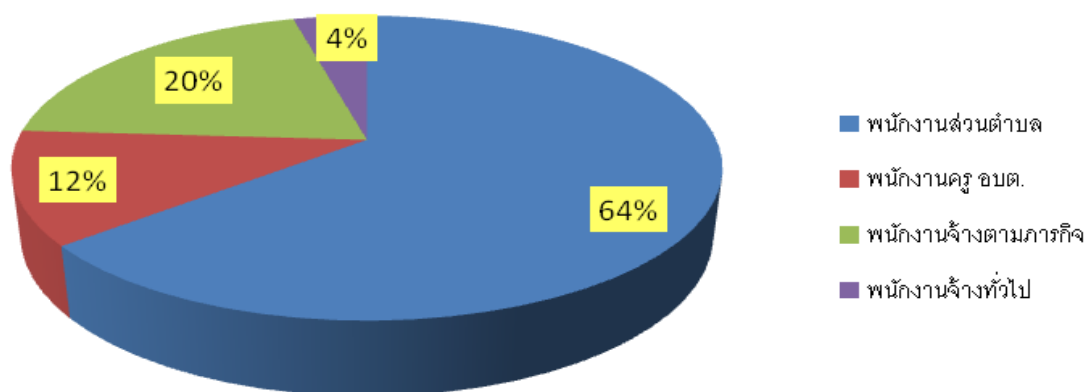
- ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ซึ่งหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท และองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

ประเภทพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	จำนวน/ระดับ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒ ตำแหน่ง
	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ ตำแหน่ง
	๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้างทั่วไป	๑. คนงานทั่วไป	๑ ตำแหน่ง

บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย

- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

**แผนภูมิแสดงสัดส่วนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน**



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา เปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ทั้งการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายพิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอย่างครบถ้วนและตรงตามภารกิจเพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางที่เหมาะสม

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศา เปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายของบุคลากรในองค์กรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการบุคลากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในการกำหนดอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนได้พิจารณาแล้วว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับงานและภารกิจ ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น จะกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. <u>สำนักงานปลัด</u></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑) งานสารบรรณ</p> <p>๒) งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๓) งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๔) งานเลือกตั้ง</p> <p>๕) งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๖) งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๗) งานกิจการสภา</p> <p>๓.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑) นโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>๒) งานวิชาการ</p> <p>๓) งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</p> <p>๔) งานงบประมาณ</p>	<p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. <u>สำนักงานปลัด</u></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑) การเจ้าหน้าที่</p> <p>๒) ชุมการ และสารบรรณ</p> <p>๓) กิจการสภา อบต. และการเลือกตั้ง</p> <p>๔) การตรวจสอบภายใน</p> <p>๕) การควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๖) ด้านอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของงานใด</p> <p>๓.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑) นโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>๒) งานวิชาการ</p> <p>๓) งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</p> <p>๔) งานงบประมาณ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองคลัง</p> <p>๔.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑) งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๓) งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๔.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒) งานพัสดุ</p> <p>๓) งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๔) งานจัดซื้อ จัดจ้าง</p> <p>๔.๓ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้</p> <p>๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้</p> <p>๒) งานพัฒนารายได้</p> <p>๓) งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ</p> <p>๔) งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรายได้</p>	<p>๔. กองคลัง</p> <p>๔.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑) งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๓) งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๔.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒) งานพัสดุ</p> <p>๓) งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>๔) งานจัดซื้อ จัดจ้าง</p> <p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้</p> <p>๒) งานพัฒนารายได้</p> <p>๓) งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ</p> <p>๔) งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรายได้</p>	
<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๒) งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ</p> <p>๓) งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p> <p>๔) งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</p> <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๑) งานสถาปัตยกรรมและมัณฑลศิลป์</p> <p>๒) งานวิศวกรรม</p> <p>๓) งานประเมินราคา</p> <p>๔) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>๕) งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>๖) งานออกแบบ</p>	<p>๕. กองช่าง</p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๒) งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ โครงการพิเศษ</p> <p>๓) งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม</p> <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๑) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๒) งานวิศวกรรม</p> <p>๓) งานประเมินราคา</p> <p>๔) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>๕) งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>๖) งานออกแบบ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</p> <p>๒) งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</p> <p>๓) งานระบายน้ำ</p> <p>๔) งานจัดตกแต่งสถานที่</p>	<p>๕.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</p> <p>๒) งานระบายน้ำ</p> <p>๓) งานจัดตกแต่งสถานที่</p>	
<p>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑) งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานส่งเสริมศาสนา</p> <p>๒) งานประเพณี วัฒนธรรม</p> <p>๓) งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑) งานส่งเสริมกีฬา</p> <p>๒) งานส่งเสริมนันทนาการ</p> <p>๖.๔ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</p> <p>๑) งานสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้พิการ</p>	<p>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑) งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๓) งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานประเพณี วัฒนธรรม</p> <p>๒) งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑) งานส่งเสริมกีฬา</p> <p>๒) งานส่งเสริมนันทนาการ</p> <p>๖.๔ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</p> <p>๑) งานสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <p>๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี เพื่อให้ทราบว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่า จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยจัดโครงสร้างออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีเต็ม จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา รายละเอียดดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบลที่คนครอง/ว่างเดิม	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ว่าง	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ว่าง	
สำนักงานปลัด (๐๑)				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ครอง	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ครอง	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ครอง	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ครอง	
กองคลัง (๐๔)				
๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ครอง	
๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง	
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ว่าง	
๑๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	ว่าง	
๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ครอง	
กองช่าง (๐๕)				
๑๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ว่าง	
๑๓	นายช่างโยธา	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)				
๑๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครอง	
๑๕	นักพัฒนาชุมชน	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	ครอง	
๑๖	นักวิชาการศึกษา	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ครอง	
๑๗	พนักงานครู อบรม. จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา		ครอง	

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	พนักงานจ้าง ที่ครอง/ว่างเดิม	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด (๐๑)				
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภ ๐๑-๐๐๑	ครอง	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภ ๐๑-๐๐๒	ครอง	
กองคลัง (๐๒)				
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภ ๐๔-๐๐๑	ครอง	
กองช่าง (๐๓)				
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภ ๐๕-๐๐๑	ครอง	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)				
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภ ๐๘-๐๐๑	ครอง	

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	พนักงานจ้าง ที่ครอง/ว่างเดิม	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด (๐๑)				
๑	คนงาน	จ ๐๑-๐๐๑	ครอง	

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีหัวหน้าส่วนราชการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงาน

เปรียบเทียบสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงานตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. <u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑) การเจ้าหน้าที่</p> <p>๒) อุดมการณ์ และสารบรรณ</p> <p>๓) กิจการสภา และการเลือกตั้ง</p> <p>๔) การตรวจสอบภายใน</p> <p>๕) การควบคุมและส่งเสริมการ ท่องเที่ยว</p> <p>๖) ด้านอื่น ๆ ที่ไม่อยู่ในความ รับผิดชอบของงานใด</p> <p>๓.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑) นโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>๒) งานวิชาการ</p> <p>๓) งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</p> <p>๔) งานงบประมาณ</p>	<p>๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)</p> <hr/> <p>๓. <u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u></p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p> <p>๒) เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๔) คนงาน</p> <hr/> <p>๓.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ</p> <p>๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>	
<p>๔. <u>กองคลัง (๐๔)</u></p> <p>๔.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑) งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</p> <p>๒) งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>๓) งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>๔.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๑) งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</p> <p>๒) งานพัสดุ</p> <p>๓) งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์</p> <p>๔) งานจัดซื้อ จัดจ้าง</p>	<p>๔. <u>กองคลัง (๐๔)</u></p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)</p> <p>๔.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p> <hr/> <p>๔.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๑) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>๒) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p>	<p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>๐๐๑</p> <p>๐๐๒</p>

เปรียบเทียบสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงานตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑) งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้</p> <p>๒) งานพัฒนารายได้</p> <p>๓) งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ</p> <p>๔) งานทะเบียนควบคุมแรงรัตรายได้</p>	<p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๑) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน</p>	
<p>๕. กองช่าง (๐๕)</p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๑) งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <p>๒) งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</p> <p>๓) งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</p> <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๑) งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๒) งานวิศวกรรม</p> <p>๓) งานประเมินราคา</p> <p>๔) งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</p> <p>๕) งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</p> <p>๖) งานออกแบบ</p> <p>๕.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๑) งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</p> <p>๒) งานระบายน้ำ</p> <p>๓) งานจัดตกแต่งสถานที่</p>	<p>๕. กองช่าง (๐๕)</p> <p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๑) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน</p> <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๕.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา</p>	

เปรียบเทียบสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงานตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑) งานบริหารการศึกษา</p> <p>๒) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๓) งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) งานประเพณี วัฒนธรรม</p> <p>๒) งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑) งานส่งเสริมกีฬา</p> <p>๒) งานส่งเสริมนันทนาการ</p> <p>๖.๔ งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</p> <p>๑) งานสวัสดิการผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <p>๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</p> <p>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ</p> <p>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑) นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ</p> <p>.....</p> <p>๖.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑) ครู</p> <p>๒) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p> <p>.....</p> <p>๖.๔ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ</p> <p>๑) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ</p>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

จากการวิเคราะห์จำนวนพนักงานส่วนตำบลแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง ตามทักษะความรู้ความสามารถตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนามาจัดทำกรอบในกรอบอัตรากำลังที่จะใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน ก.กลาง สรรหา
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน ก.กลาง สรรหา
สำนักงานปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน ก.กลาง สรรหา
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส.
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) พนักงานส่วนตำบล นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕				

]

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๕๐๑,๐๐๐	๕๑๖,๐๖๐	๕๓๑,๑๒๐	ว่าง
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๒๔,๙๗๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๒,๒๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๓,๐๓๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)																			
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๕๐๑,๐๐๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๒๐,๔๔๐	ว่างเดิม
๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๕๐๑,๐๐๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๒๐,๔๔๐	ว่างเดิม
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๘๐	๑๔,๓๘๐
กองช่าง (๑๕)																			
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๗	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๕๐๑,๐๐๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๒๐,๔๔๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๓๒๐	๑๓,๔๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๒๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
๒๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๑๗,๒๙๐
๒๒	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร
๒๓	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร
๒๔	ครู	คศ.๑	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-							งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	งบบุคลากร
(๕)	รวม		๒๔	๑๗	๖,๒๕๐,๘๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	๒๒๐,๖๘๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๒๕,๘๔๐	๗,๔๗๑,๖๘๐	๗,๖๙๔,๐๔๐	๗,๙๑๙,๘๘๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๑๒๐,๗๕๒	๑,๑๕๔,๑๐๖	๑,๑๘๗,๙๘๒	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๕๙๒,๔๓๒	๘,๘๔๘,๑๔๖	๙,๑๐๗,๘๖๒	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๒.๑๒	๒๑.๖๙	๒๑.๒๖	

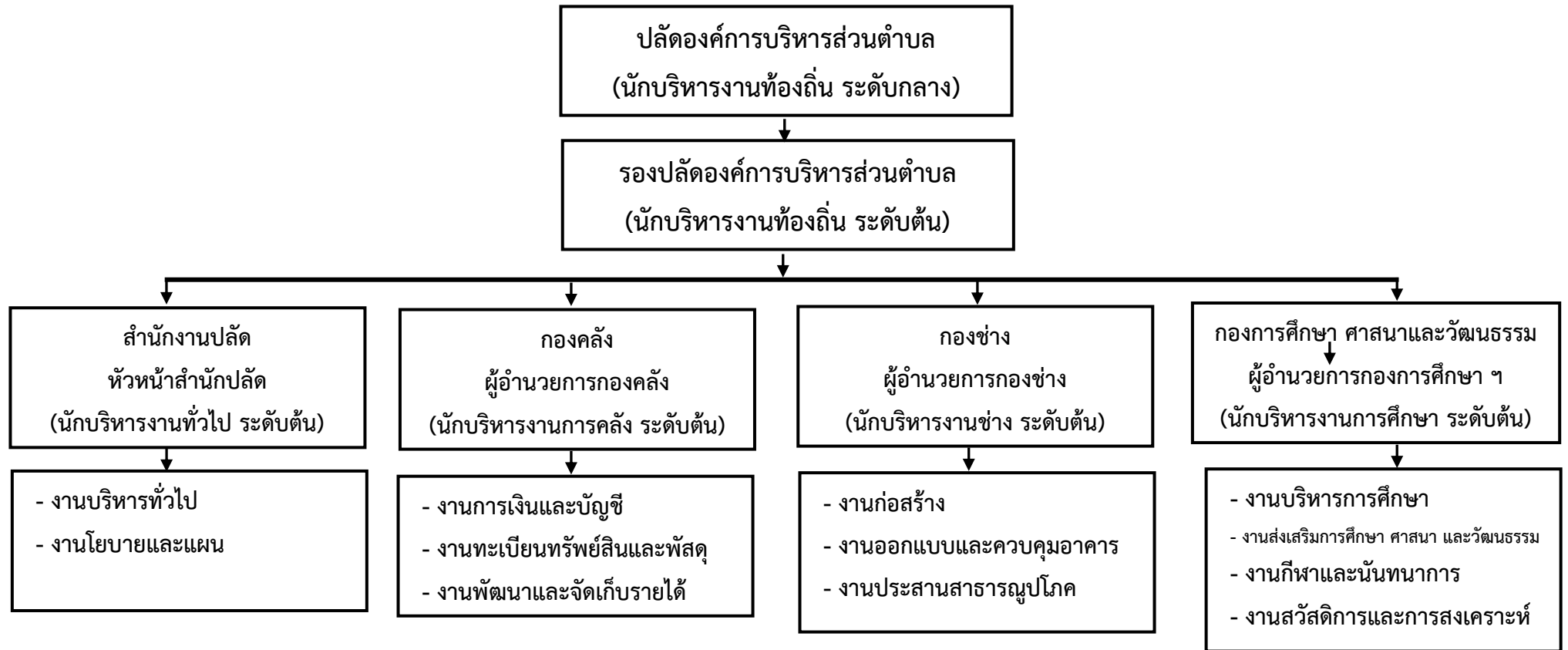
หมายเหตุ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๗,๐๐๐,๕๐๐ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๓๘,๘๕๐,๕๒๕ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๔๐,๗๙๓,๐๕๑ บาท

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๔๒,๘๓๒,๗๐๓ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประเภทสามัญ



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน					๓			๑	๓			๑				๑	๒	๑	๔	๑๖

**โครงสร้างการบริหารงาน
สำนักงานปลัด**

หัวหน้าสำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป

๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)
๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๔. คนงานทั่วไป (๑)

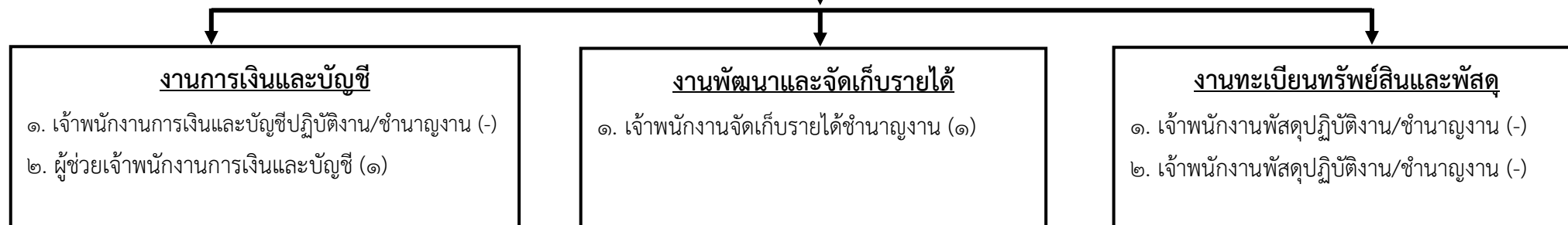
งานนโยบายและแผน

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

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

**โครงสร้างการบริหารงาน
กองคลัง**

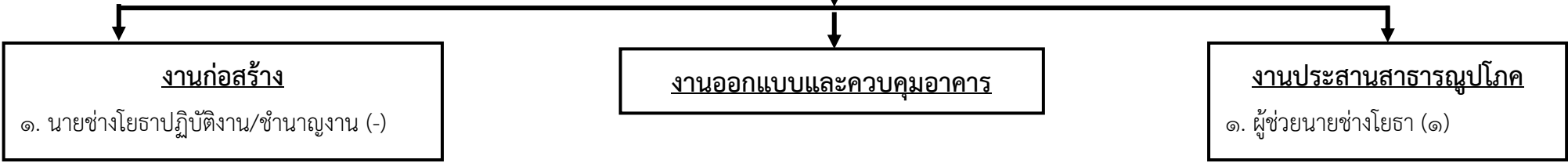
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน		๑								๑			๑	๓

**โครงสร้างการบริหารงาน
กองช่าง**

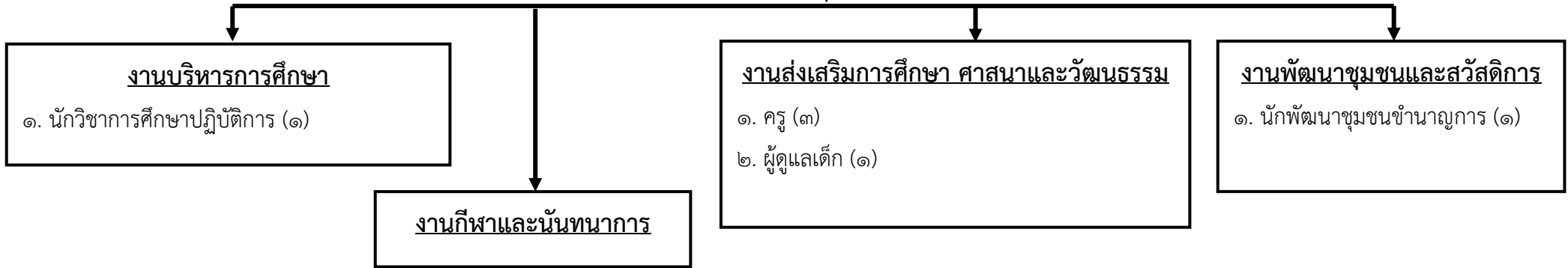
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (-)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน													๑	๑

**โครงสร้างการบริหารงาน
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้าง (ประเภท)		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ทั่วไป		ภารกิจ
จำนวน	๑				๑	๑							๑	๒		๑	๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครบอน อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	๑๖๘,๐๐๐ (๑๔,๐๐๐ X ๑๒)	ว่าง
๒	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	ว่าง
๓	สำนักงานปลัด (๑๑)											
	นางสาวพัชรินทร์ หามะ	ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		๔๕๘,๑๖๐
๔	นางสาวแวพรีต้า ประสานรัมย์	ร.ป.ม. (บริหารรัฐกิจ)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นายอุทัยหมัดสุกรี กอเดร์	บ.ร.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)			๒๙๙,๖๔๐
๖	นางสาวนัสรีน แก้วจำรัส	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)			๑๔๖,๖๔๐
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสาวนุรอุยนี้ มะลี	ศศ.บ. (สังคมวิทยา)	ภ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๓๖๐ (๑๓,๐๓๐ X ๑๒)			๑๕๖,๓๖๐
๘	นายอิลยาส กูเตะ	วท.บ. (คณิตศาสตร์ประยุกต์)	ภ ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)			๑๔๓,๕๒๐
๙	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นายอัศดุลละห์ โต๊ะลู	มัธยมศึกษาตอนปลาย	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	จ ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราคลังเดิม			กรอบอัตราคลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
	กองคลัง (๑๔)											
๑๐	นางนุรีฮาน เจะสนี	ศศ.บ. (การบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		๔๑๘,๐๘๐
๑๑	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง
๑๒	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๑๓	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๑๔	นายกอดีร์ แลบา	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ X ๑๒)			๓๐๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	นางมาสารีเยะ จูนิ	ปวส. (การบัญชี)	ภ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐ X ๑๒)			๑๗๒,๕๖๐
	กองช่าง (๑๕)											
๑๖	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		ว่างเดิม
๑๗	(ว่าง)	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	นายมะสุกรี โตะชาย	ปวส. (การโยธา)	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภ ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๑,๐๔๐ (๑๓,๔๒๐ X ๑๒)			๑๖๑,๐๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๙	กองการศึกษา (๐๘)		๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ (บริหารการศึกษา)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)		
	นางสาวสุลธิษา	ตาฮา										ค.ช.ม.
๒๐	นายมะดิง	ลาเตะ	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑ (การตลาด)	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)			๓๐๕,๖๔๐
๒๑	นางสาวซูโรนี	วาเย็ง	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ (ภาษาไทย)	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)			๒๐๗,๔๘๐
๒๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๓๑๓๐๘๖๖๐๐๐๙๔ (การศึกษาปฐมวัย)	ครู	คศ.๒	๓๑๓๐๘๖๖๐๐๐๙๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร
	นางสาวมีสตะห์	ชีนา										
๒๓	นางนุรุมา	อาแว	๓๑๓๐๘๖๖๐๐๐๙๕ (การศึกษาปฐมวัย)	ครู	คศ.๒	๓๑๓๐๘๖๖๐๐๐๙๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบบุคลากร
๒๔	นางสาวรุสนีย์	บุงอเตะ	๓๑๓๐๘๖๖๐๐๐๙๖ (การศึกษาปฐมวัย)	ครู	คศ.๑	๓๑๓๐๘๖๖๐๐๐๙๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบบุคลากร
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		ภ ๐๘-๐๐๑ (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ภ ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร
	นางชื่อนะ	สามแม										

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้รับอะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกภาคส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ

ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบน

องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอบนประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติหรือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลระยะเวลาที่กำหนด การตรวจสอบและการวางแผน อัตรากำลัง การควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


นายรุสดี ตาฮา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอน