

บทที่ ๑ ส่วนนำ

ประวัติความเป็นมาองค์การบริหารส่วนตำบลตาใต้ โดยย่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลตาใต้ จัดตั้งขึ้นโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมาย อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามภารกิจ ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนความต้องการความไม่มีความไม่รู้ของ ชุมชน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) โดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ๕ ปี (แผนพัฒนา ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการ แผ่นดิน ยุทธศาสตร์ประเทศค่านิยมหลักของคนไทย นโยบายของรัฐบาลยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษา ความสงบแห่งชาติ (คสช.) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นในเขตจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนชุมชน แผนเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ) วิสัยทัศน์พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา แนว ทิศทางการพัฒนานโยบายผู้บริหาร รวมทั้งปัญหา ความต้องการของประชาคมและชุมชนมีการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานโดยพิจารณาความสอดคล้องของโครงการพัฒนากับนโยบายของผู้บริหาร องค์การ บริหารส่วนตำบลตาใต้ วิสัยทัศน์และการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีสำหรับโครงการพัฒนาตาม ยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อจัดทำเป็นรายงานการติดตามและประเมินซึ่งจะทำให้เห็นภาพรวมความสำเร็จใน การดำเนินงานตามโครงการพัฒนาในยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตาใต้ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์การพัฒนามตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตาใต้ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ด้านคนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการเมืองและการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์/พันธกิจ

“มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวสู่ยุค ๔.๐ อย่างมั่นคง มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

พันธกิจการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตาโตะ (Mission) มีดังนี้

๑. ปรับปรุงภูมิทัศน์หมู่บ้าน ชุมชน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม
๒. ปรับปรุงพัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การพัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง และสามารถพึ่งพาตนเองได้
๕. การส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้เพียงพอเพียง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

การพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโตะ แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ภูมิประเทศเป็นรอยต่อระหว่าง ๓ จังหวัดทำให้เอื้อต่อการพัฒนา
๒. เป็นประตูสู่เมืองปัตตานี
๓. มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์
๔. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาโตะ ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลตาโตะ มีพื้นที่ ๑๔ ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่ขนาดกลางทำให้สามารถพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง
๖. มีถนนบายพาสตัดผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๔ ซึ่งเอื้อต่อการขนส่งผลผลิตของคนในพื้นที่ไปจังหวัดยะลา ที่มีระยะทางใกล้กว่าถนนสาย ปัตตานี – ยะลา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ปัญหาขาดความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและครอบครัว มีเกณฑ์การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๒. ปัญหาการอพยพแรงงานไปทำงานในประเทศมาเลเซีย
๓. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติที่เพียงพอ บุคลากรยังขาดความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงสมาชิกสภา อบต. ยังไม่เข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตนเอง

โอกาส (Opportunity – O)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลตาโตะ ตั้งอยู่ในจุดทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม เป็นทางผ่าน และรอยต่อระหว่าง ๓ จังหวัด คือ สงขลา ยะลา และนราธิวาส สามารถพัฒนาให้เป็นเมืองเศรษฐกิจได้
๒. มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ สามารถเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรได้เป็นอย่างดี
๓. มีขนาดพื้นที่ขนาดกลาง และยังอยู่ในจุดที่เหมาะสมเป็นประตูสู่เมืองปัตตานีทำให้สามารถพัฒนาวางผังเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่ได้ในอนาคต

อุปสรรค (Threats – T)

๑. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. ปัญหาด้านงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาเรื่องระเบียบ กฎหมาย ข้อปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับการบริหารแบบบูรณาการ

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง พนักงานจ้าง จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่อย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้น จรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีเหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบลรายตาป็นยัง ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้นควรจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑.จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่นอย่างน้อยต้องถือศีล
- ๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่างๆ
- ๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการศึกษาอบรมต่างๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒.จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้ใช้บริการอย่างเสมอภาค
- ๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว หรือคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึ่งปฏิบัติเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔.จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๕.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติ ในการกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

รับผิดชอบ

๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความ

๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

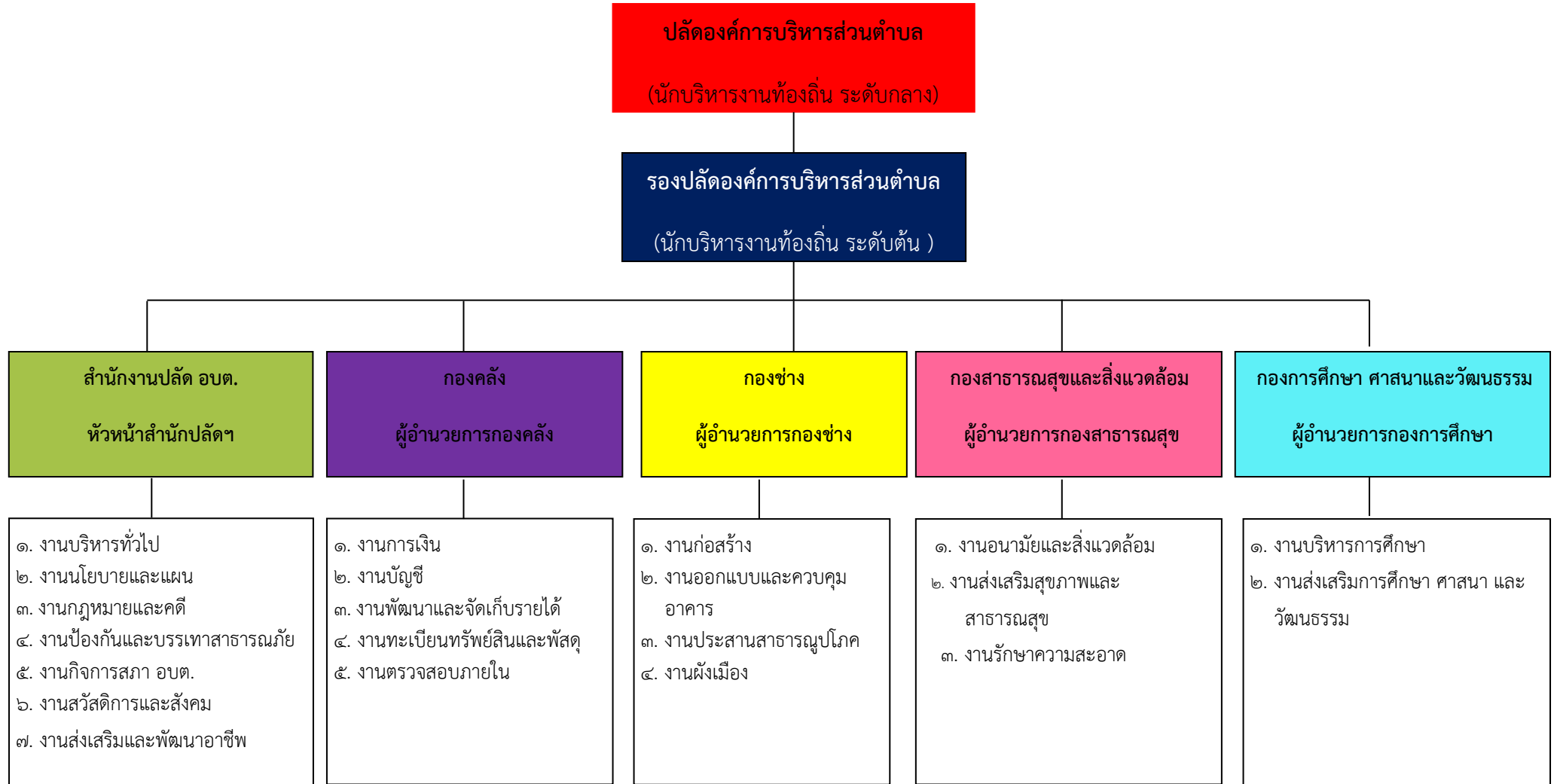
๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

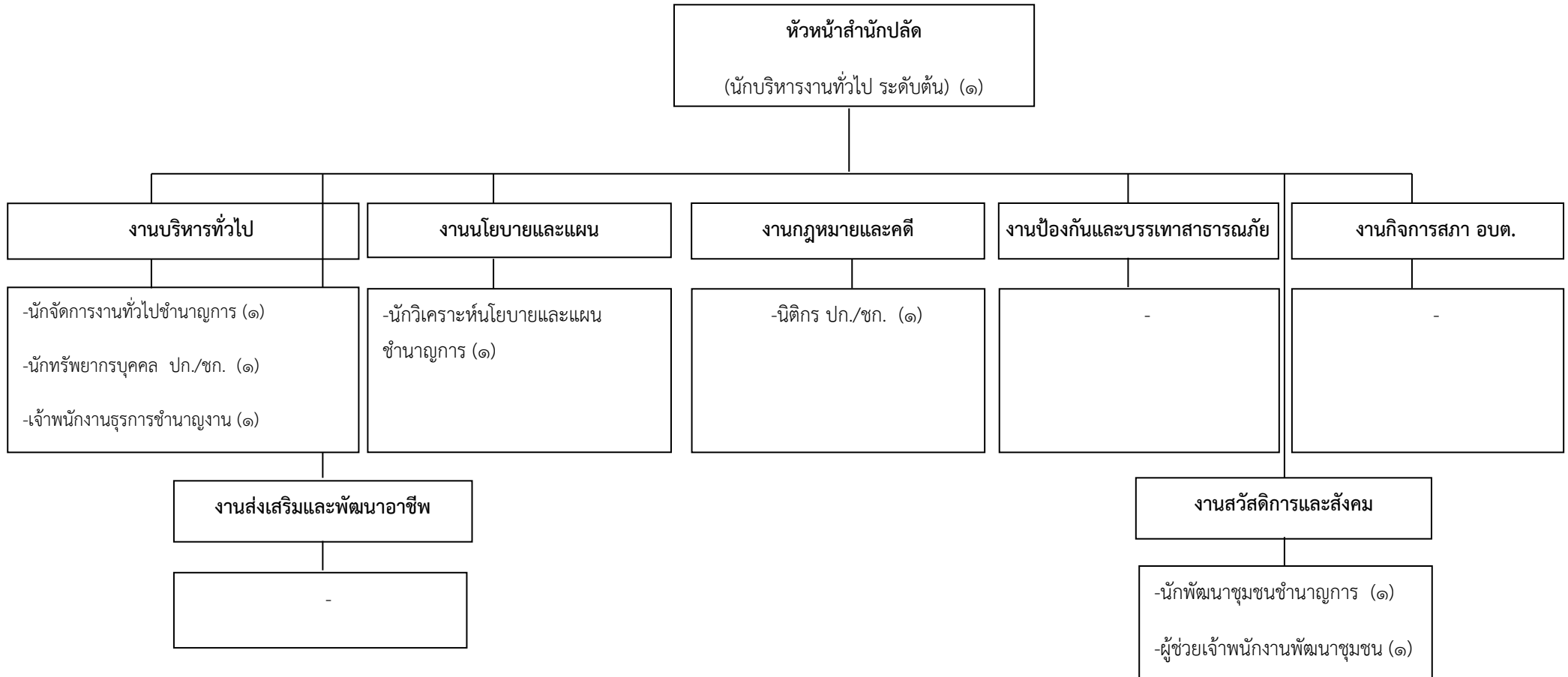
๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาโตะจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไต่ะ

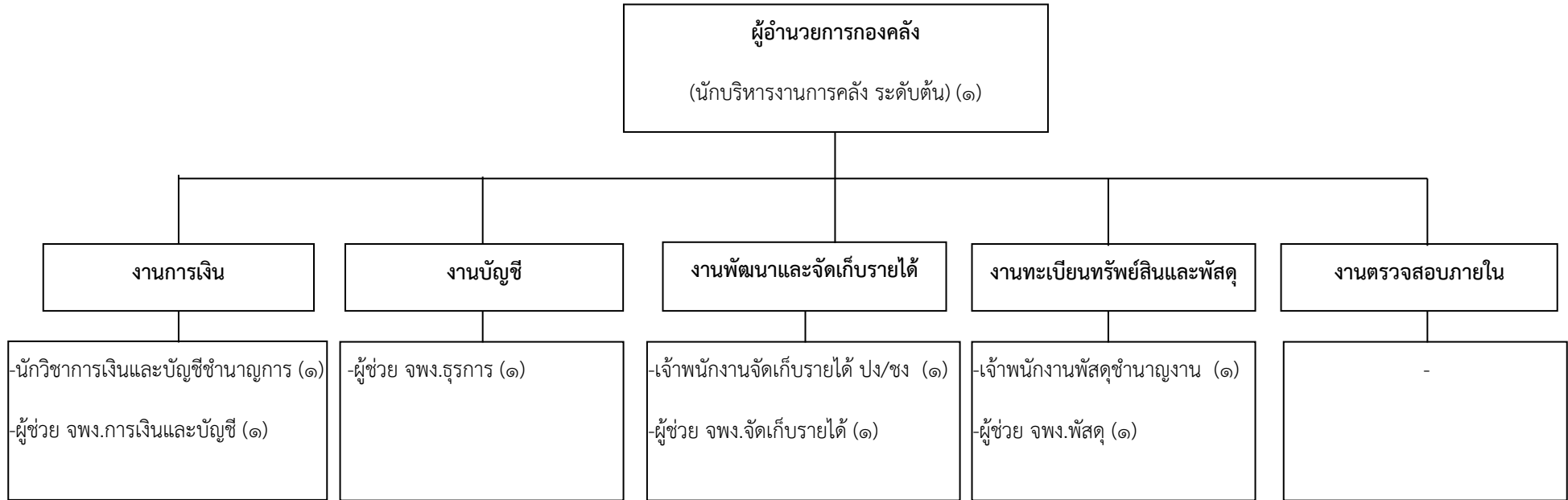


โครงสร้างการบริหารสำนักงานปลัด



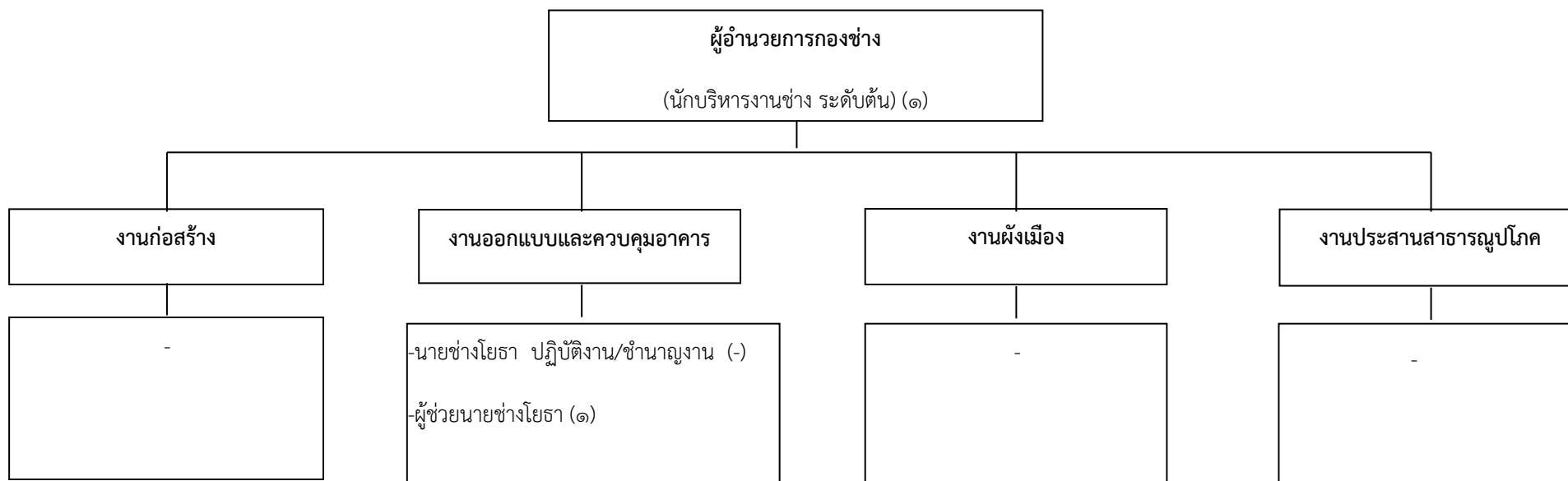
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|--------|-----|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ลูกจ้างประจำ | ภารกิจ | | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๒ | ๓ | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๒ | ๑๐ |

โครงสร้างการบริหารกองคลัง



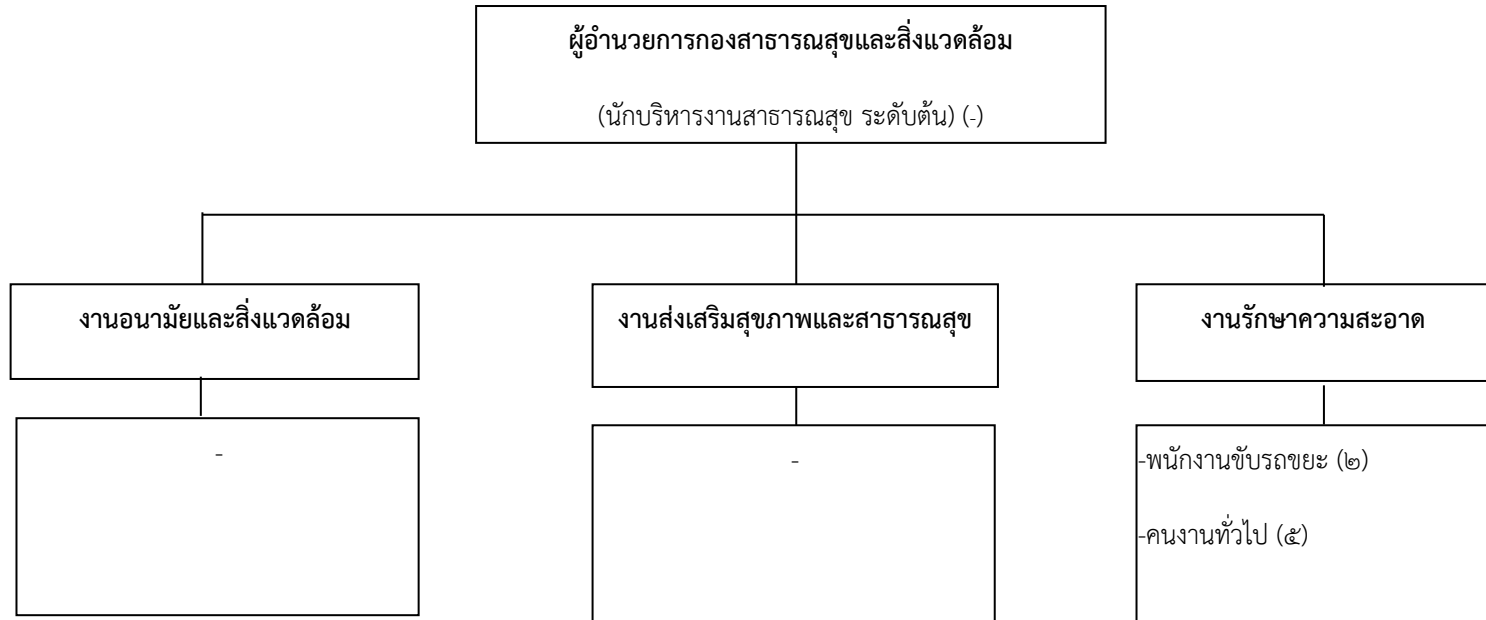
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|--------|-----|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ลูกจ้างประจำ | ภารกิจ | | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | - | ๔ | - | ๘ |

โครงสร้างการบริหารกองช่าง



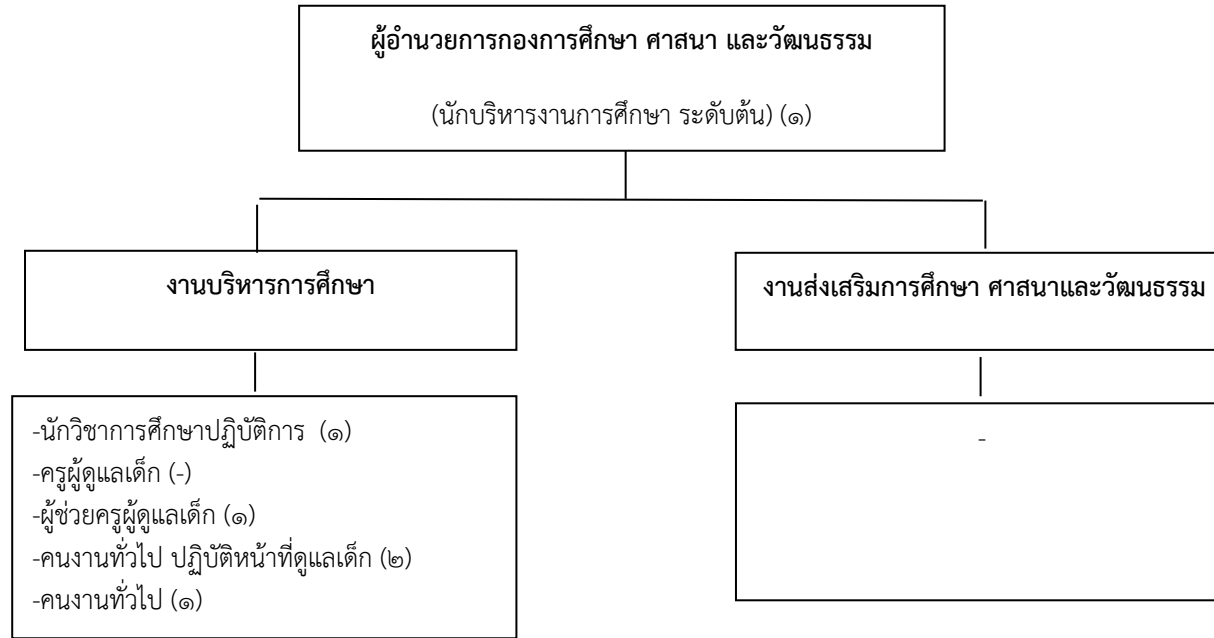
| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|--------|-----|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ลูกจ้างประจำ | ภารกิจ | | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๒ |

โครงสร้างการบริหารกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



| ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|--------|-----|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ลูกจ้างประจำ | ภารกิจ | | ทั่วไป |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๒ | ๕ | ๗ |

โครงสร้างการบริหารกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



| ระดับ | อำนวยการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|-------|------------------|------|-----|------------|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------------|--------|-----|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ลูกจ้างประจำ | ภารกิจ | | ทั่วไป |
| จำนวน | ๑ | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๓ | ๖ |