นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ
อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โอยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จละล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

งานบริหารบุคคล
สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๓

บทที่ ๑ บททั่วไป

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๑
๓. วิสัยทัศน์ ๑
๔. พันธกิจ ๒
๕. เป้าหมายหลัก ๒
๖. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

บทที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

๑. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT) ๑๔
๒. สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม) ๑๕

บทที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการโครงสร้างบริหาร ๑๗
๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ๒๐
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ๒๐
๔. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ ๒๑
๕ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๒๑
๖. นโยบายด้านภาระงาน ๒๒
๗. นโยบายด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ ๒๒
๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ ๒๓
๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ๒๓
๑๐. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ๒๓

บทที่ ๑

บทนำ
นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓)

๑.หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรในการบริหารจัดการงานของท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล "ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)" ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ สมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและ กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๓. เพื่อให้มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

๓.วิสัยทัศน์

"ท้องถิ่น น่าอยู่ มีความรู้คุณธรรม ก้าวล้ำเศรษฐกิจ "

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของตำบล โดยได้เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดเป็นภาพแห่งความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ที่อยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชนได้อย่างแท้จริง

๔.พันธกิจ

๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น

๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเจ้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณของหน่วยงาน

๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลสาธารณชน

๕.เป้าหมายหลัก

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ตำบลละแอ เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอยะหา จากทั้งหมด ๗ ตำบล ได้แก่ตำบลปะแต ตำบลบาโร๊ะ ตำบลตาชี ตำบลบาโงยซิแน ตำบลกาตอง ตำบลยะหา และตำบลละแอ

ตำบลละแอ ประกอบด้วย ๖ หมู่บ้าน และบางหมู่บ้านยังมีกลุ่มบ้านแยกย่อยอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งบางกลุ่มบ้านจะไม่มีชื่อและสถานที่ระบุไว้ในเอกสารของทางราชการอย่างชัดเจน

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไปเล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษที่ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

ที่ตั้ง อาณาเขต องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีระยะทางห่างจากอำเภอยะหา ๔ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดกับ ต.ยะลา อ.เมือง จ.ยะลา
ทิศใต้	ติดกับ ต.ปะแต อ.ยะหา จ.ยะลา
ทิศตะวันออก	ติดกับ ต.สะเอะ อ.กรงปินัง จ.ยะลา
ทิศตะวันตก	ติดกับ ต.ยะหา อ.ยะหา จ.ยะลา

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบต่ำกว่าแม่น้ำ บางส่วนเป็นที่ราบสูงและภูเขา

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ภูมิอากาศ เป็นลักษณะแบบมรสุม ๒ ฤดู ได้แก่

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – พฤษภาคมของทุกปี
- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน – ธันวาคมของทุกปี

๑.๔ ลักษณะของดิน

ภูมิประเทศส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขาและเป็นภูเขาหิน ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย ศักยภาพของกลุ่มชุดดินในการทำเกษตรจำแนกได้ ดังนี้

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในพื้นที่อยู่ในเขตป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์

๒.ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลละแอประกอบด้วยจำนวนหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน

หมู่ที่ ๑	บ้านละแอ	มีนายอับดุลเล๊าะ ตูวี	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านตาเป๊าะ	มีนายสาเฮาะ มาหะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านกือยา	มีนายมาหะมะ อับดุลเล๊าะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านกูแบรายอ	มีนายอับดุลวาซิ ลาเต๊ะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านชะเม๊าะ	มีนายอิสมาแอ บาดา	เป็นกำนัน
หมู่ที่ ๖	บ้านปือรอ	มีนายต่วนดนญา กูบือโด	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ – ๖
- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มบางส่วน - ได้แก่ -

ท้องถิ่นอื่นในตำบล

- จำนวนเทศบาล - แห่ง
- จำนวนสุขาภิบาล - แห่ง

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมีผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๖ หมู่บ้าน รวมเป็น ๑๒ คน

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๕๖๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๓๔๗ คน หญิง ๒,๒๑๖ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๙๑ คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางแสดงจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านละแอ	๖๕๐	๖๒๑	๑,๒๗๑	
๒	บ้านตาเป๊าะ	๓๑๑	๒๙๐	๖๐๑	
๓	บ้านกือยา	๓๓๕	๓๙๑	๗๒๖	
๔	บ้านกูแบรายอ	๕๒๓	๔๖๓	๙๘๖	
๕	บ้านชะเม๊าะ	๑๖๓	๑๕๐	๓๑๘	
๖	บ้านปือรอ	๓๖๐	๓๐๑	๖๖๑	
รวม		**๒,๓๔๗**	**๒,๒๑๖**	**๔,๕๖๓**	

ข้อมูล ทะเบียนราษฎร์อำเภอยะหา ณ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ – ๕๕ ปี

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง คือ

๑) โรงเรียนบ้านละแอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑
๒) โรงเรียนบ้านเตรียมปัญญา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒
๓) โรงเรียนบ้านวังสำราญ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา จำนวน ๑ แห่ง คือ

๑) โรงเรียนดาราวิทย์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง คือ

๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านละแอ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๔ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล/หมู่บ้าน ๒ แห่ง คือ

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านละแอ หมู่ที่ ๑
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกูแบรายอ หมู่ที่ ๔

อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๙๐

๔.๓ อาชญากรรม

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ได้ตระหนักถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เนื่องจากการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ โดยแต่ละหมู่บ้านได้จัดให้มี ชรบ. ทุกหมู่บ้านอยู่เวรยามและออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๔.๓ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ ยาเสพติดประเภทใบกระท่อม

๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

ปี พ.ศ.	ข้อมูลผู้สูงอายุ	ผู้พิการ	ผู้ป่วยเอดส์
๒๕๕๘	๓๖๘	๘๓	-
๒๕๕๙	๓๗๑	๙๕	-

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคม

การคมนาคมของตำบลละแอ มีการคมนาคมภายในตำบลติดต่อระหว่างหมู่บ้านต่างๆ ได้แก่

ถนนลาดยาง จำนวน ๕ สาย

หมู่ที่ ๑ - สายยะหา – ลาที
หมู่ที่ ๒ - สายตาเป๊าะ - หัวเขา
หมู่ที่ ๓ - สายกือยา – บ้านเนียง
หมู่ที่ ๔-๒ - สายบ้านคละ – ตาเป๊าะ
หมู่ที่ ๖ - สายปือรอ – บาจุ

ถนนคอนกรีต จำนวน ๔๖ สาย

หมู่ที่ ๑ - สายกูแบดายะ, สายกำปงบารูข้างโรงเรียนบ้านละแอหมู่ที่ ๑, สายข้างมัสยิด, สายตูวี, สายบ้านตูวี พร้อมคูระบายน้ำ, สายตูวี-ตะโละสาโระ, สายบาเละอาจิน , สายตะโละสาโระ, สายตูวี-ละแอ, สายหน้าศูนย์ฝึกอาชีพ, สายตะโละสาโระ-ปอเนาะ, สายตะโละสาโระ ซอย ๒, สายกูนอ-กือเต, สายกำปงบารู-กะติงกะบู,สายกูนอ-กือเต ตอน ๒

หมู่ที่ ๒ - สายออกที่ปลายนา ,สายตะโระลือเน็ง ตอน ๑,สายตะโละลือเน็ง (ตอน ๒), สายตะโละลือเน็ง (ตอน ๓), สายหน้ามัสยิด-ตาเป๊าะ (ตอนที่๒) , สายตะโละอูปอ, สายบาเละอาจิน

หมู่ที่ ๓ - สายบาเละฮูลู, สายภายในหมู่บ้าน, สายกือยา-ตะโละตาบอ, สายกือยา-บาโงทะงิน, สายตะโละ-กือยา, สายบาโงตือเงาะ, สายบาโงทะงิน, สายตะโละตาบอ,

หมู่ที่ ๔ - สายกูโบร์-กาปงลูกา ,สาย ร.ร บ้านสำราญ-ตาเปาะ ,สายวังสำราญ-คละ
สายศาลา ชรบ -วังสำราญ ,สายบูแบรายอ-ชาเมาะ ,สายทางเข้า ร.ร.บ้านวังสำราญ
สายบ้านคละ-คละใน สายหน้า ร.พ.สต.กูแบรายอ

หมู่ที่ ๕ - สายปิยะ-กูแบจือเนาะ

หมู่ที่ ๖ - สายบ้านวะเมาะพร้อมวางท่อ คสล. ,สายบ้านเจาะตีเมาะ,สายเจาะลองแง ,สายบ้านผิว
สายบ้านปือรอ ,สายกำปงตือเงาะ,สายบาเละฮูลู , สายปือรอ ,สายเจาะลาคอ-เจาะลอแง

ถนนลูกรัง จำนวน ๘ สาย

หมู่ที่ ๑ - สายกูแบดายะ - ตะโละฮาแย

หมู่ที่ ๒ - สายออกที่ปลายนา

หมู่ที่ ๓ - สายกือยา - ตะโล๊ะตาบอ , สายตะโละทอ

หมู่ที่ ๔ - สายบ้านคละ - ปาโจ

หมู่ที่ ๕ - สายปิยะ - กูแบจือเนาะ , สายปิยะ - แตบาแด

หมู่ที่ ๖ - สายเจาะลอแง

๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลละแอ มีไฟฟ้าเข้าครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ การประปา

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน ระบบประปาภูเขา

๕.๔ โทรศัพท์

- การสื่อสาร มีโทรศัพท์มือถือใช้ทุกหมู่บ้าน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข (ปณช.) ๑ แห่ง

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลละแอ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักได้แก่ การทำสวนยางพาราเพราะเป็นอาชีพที่ประชาชนส่วนใหญ่ปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน และเป็นพืชเศรษฐกิจที่สร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่จนสามารถสร้างฐานะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้รอดพ้นจากการมีฐานะยากจนสู่ฐานะปานกลาง

๖.๒ การประมง-

๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลละแอ มีการปศุสัตว์ ได้แก่ ไก่พื้นบ้าน,เป็ดเทศ,เป็ดไข่,แพะ,แกะ,วัว,ปลาดุก และนก

๖.๔ การบริการ

มีการบริการปั๊มหลอด จำนวน ๗ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว-

๖.๖ อุตสาหกรรม-

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือทำสวนยางพารา สวนผลไม้ ค้าขาย รับจ้าง ทำนา รับราชการอาชีพหลักได้แก่ การทำสวนยางพาราเพราะเป็นอาชีพหลักที่ประชาชนส่วนใหญ่ปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน และเป็นเศรษฐกิจที่สร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่จนสามารถสร้างฐานะและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้รอดพ้นจากการมีฐานะยากจนสู่ฐานะปานกลาง

๖.๗.๑ หน่วยธุรกิจในชุมชน

- ร้านค้าชุมชน จำนวน ๗๓ แห่ง
- ปั๊มน้ำมันหลอด จำนวน ๗ แห่ง
- ตลาดนัดชุมชน จำนวน ๒ แห่ง
- ร้านน้ำชาและร้านอาหาร จำนวน ๓ แห่ง

๖.๗.๒ กลุ่มอาชีพ

๑) การทำสวนผลไม้ ได้แก่ทุเรียนพันธ์ต่างๆ,ลองกอง,เงาะ,มังคุด,ลางสาด,มะพร้าว,สะตอ,หมาก,ส้มโอ,มะนาว

๒) การทำนาข้าว เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่ชาวตำบลละแอเคยทำ แต่เนื่องจากเหตุผลหลายประการ จึงทำให้การทำนาไม่เป็นที่น่าสนใจและถูกปล่อยทิ้งให้ร้าง แต่ก็ยังมีบางครัวเรือนยังทำนาอยู่เพื่อสำหรับไว้กินเอง โดยไม่หวังการค้าแต่สามารถช่วยลดรายจ่ายในแต่ละปีได้มากพอสมควร และ หมู่ที่ ๑ มีโรงสีข้าว จำนวน ๑ แห่ง ซึ่งในอดีตโรงสีเป็นโรงงานขนาดเล็กที่มีความสำคัญมากแต่เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่เลิกทำนาและหันมาซื้อข้าวสารแทนกิจการโรงสีข้าวจึงไม่สามารถประคองฐานะ รายละเอียดการในการประกอบกิจกรรมต่างๆมีดังนี้

ที่	กิจกรรมทางการเกษตร	จำนวน/ไร่	จำนวนครัวเรือน	ผลผลิต/ไร่/ปี	รายได้	อื่นๆ
๑.	ปลูกนาข้าว	๕๘	๒๒	๒๐.๓๐ ตัน/ปี	๑๐๑,๕๐๐	
๒.	ทุเรียน	๒๒	๒๒	๒,๗๐๐ กก/ไร่	๑๓๖,๐๐๐	
๓.	ลองกอง	๓๐	๒๗	๑๘ ตัน/ปี	๔๕๐,๐๐๐	
๔.	เงาะโรงเรียน	๑๓	๑๖	๑๗.๕๕ ตัน/ปี	๘๗,๐๐๐	
๕.	มังคุด	๑๗	๒๖	๘ ตัน/ปี	๖๐,๐๐๐	
๖.	สะตอ	๑๖	๒๐	๓ ตัน/ปี	๒๖,๐๐๐	
๗.	มะพร้าว	๑๗	๒๐	๓.๔๐ ตัน/ปี	-	

๓) การเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ ไก่พื้นบ้าน,เป็ดเทศ,เป็ดไข่,แพะ,แกะ,วัว,ปลาดุก และนก

๔) กลุ่มทำผ้าบาติกไทย

๕) กลุ่มผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้าน คือ กลุ่มสตรีตัดเย็บชุดนักเรียน และกลุ่มแกะสลักไม้ลายฉลุ

๗) กลุ่มทำผ้าคลุมผม ผลิตหมวกกะปิเย๊าะ

๖.๘ แรงงาน

-

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน และมีข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
๑	บ้านละแอ	๖๕๐	๖๒๑	๑,๒๗๑	๑
๒	บ้านตาเป๊าะ	๓๑๑	๒๙๐	๖๐๑	๒
๓	บ้านกือยา	๓๓๕	๓๙๑	๗๒๖	๓
๔	บ้านกูแบรายอ	๕๒๓	๔๖๓	๙๘๖	๔
๕	บ้านชะเม๊าะ	๑๖๓	๑๕๐	๓๑๘	๕
๖	บ้านปือรอ	๓๖๐	๓๐๑	๖๖๑	๖

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือทำสวนยางพารา สวนผลไม้ อาชีพเสริม ค้าขาย รับจ้าง ทำนา

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

หมู่ที่ ๑ บ้านละแอ มีลำธารสายใหญ่ที่เป็นสายหลักอยู่ ๑ สาย ไหลผ่านมาจากตำบล ยะหา มีชื่อว่า (คลองน้ำขุน) ซึ่งจะไหลผ่านหมู่ที่ ๑ ตำบลละแอและจะคดเคี้ยวผ่านทางเข้าหมู่ที่ ๒ บ้าน ตาเปาะและไหล สู่หมู่ที่ ๖ บ้านเจาะตีเมาะในส่วนของเขตพื้นที่บางส่วนและสุดท้ายสายน้ำสายนี้จะไหลผ่าน หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายอจนผ่านพ้น ณ.จุดแบ่งเขตระหว่างบ้านกูแบรายอกับตำบลเปาะเส้ง อ.เมือง จ.ยะลา

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน ใช้ระบบประปาภูเขา แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. บ่อน้ำตื้น ๑๘๓ แห่ง

๒. บ่อโยก ๓ แห่ง

๓. ประปา ๖ แห่ง

๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในตำบลละแอ นับถือศาสนาอิสลาม ๙๘% และศาสนาพุทธ จำนวน ๒% สถานที่ประกอบศาสนกิจ มีดังนี้

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

➲ **มัสยิด จำนวน ๖ แห่ง คือ**

๑) มัสยิดดารุลฮูดา	หมู่ที่ ๑ บ้านละแอ
๒) มัสยิดนูรุลอิสลามียะห์	หมู่ที่ ๒ บ้านตาเป๊าะ
๓) มัสยิดนูรุดดีน	หมู่ที่ ๓ บ้านกือยา
๔) มัสยิดนูรุลฮูดา	หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายอ
๕) มัสยิดรออาตูแยนะ	หมู่ที่ ๕ บ้านชะเม๊าะ
๖) มัสยิดดารุลฮิจละห์	หมู่ที่ ๖ บ้านปือรอ

➲ **โรงเรียนตาดีกา ๖ แห่ง คือ**

๑) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลฮูดา
หมู่ที่ ๑ บ้านละแอ

๒) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นุรุลอิสลามียะห์
หมู่ที่ ๒ บ้านตาเป๊าะ

๓) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นูรุดดีน
หมู่ที่ ๓ บ้านกือยา

๔) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นูรุลฮูดา
หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายอ

๕) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) รออาตูแยนะ
หมู่ที่ ๕ บ้านชะเม๊าะ

๖) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลฮิจละห์
หมู่ที่ ๖ บ้านปือรอ

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วิถีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายภายใต้บทบัญญัติของศาสนาอิสลาม มีการประกอบศาสนกิจตามหลักการศาสนาอิสลาม มีมัสยิดเป็นศูนย์รวม ในการปฏิบัติศาสนกิจประจำวัน ประเพณีวัฒนธรรมได้รับการสืบทอดจากบรรพบุรุษ มีการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ประเพณีส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับศาสนา มีการปฏิบัติศาสนากิจการละหมาด วันละ ๕ เวลา การถือศีลอดในเดือนรอมฎอน

งานเทศกาลประจำปี เช่น งานเมาลิด , งานกวนขนมอาซูรอ วันฮารีรายอ , การละศีลอดร่วมกัน , ประเพณีการเข้าสุนัตหมู่ , ซึ่งแต่ละปีจะไม่ตรงกัน ขึ้นอยู่กับปฏิทินอิสลามหรอการดู ดวงจันทร์เป็นหลัก

ลักษณะการแต่งกาย กลุ่มชาวไทยมุสลิมในจังหวัดยะลามักมีการแต่งกายที่คล้ายกันไม่แตกต่างกันมากนักเพราะส่วนใหญ่มีเชื่อสายมลายูดั้งเดิม ชนดั้งเดิม ของดินแดนนี้นับถือศาสนาอิสลาม และมี เชื้อสายมาลายู ยังคงแต่งกายตามหลักศาสนบัญญัติ ฝ่ายหญิงมีผ้าคลุมศีรษะ ใส่เสื้อผ้ามัสลิน หรือลูกไม้ตัวยาวแบบมลายูนุ่งซิ่นปาเต๊ะ หรือ ซิ่นทอแบบมาลายู ฝ่ายชายใส่เสื้อคอตั้ง สวมกางเกงขายาว นุ่งผ้าโสร่ง ที่บ้านหรือลำลองจะใส่โสร่ง ลายตารางทอด้วยฝ้าย และสวมหมวกถักหรือ เย็บด้วยผ้ากำมะหยี่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

<u>ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น</u> คือ

- **การแสดงดีเกฮูลู** ลิเกฮูลู หรือ ดิเกฮูลู มาจากคำว่า ลิเก หรือดิเก และฮูลู ท่านผู้รู้ได้กล่าวไว้ว่าลิเกหรือดีเก มาจากคำว่าซีเกร์ หมายถึง การอ่านทำนองเสนาะ ส่วนคำว่าฮูลู แปลว่า ใต้หรือทิศใต้ รวมความแล้วหมายถึงการขับบทกลอนเป็นทำนองเสนาะจากทางใต้ ลิเกฮูลู เป็นการละเล่นพื้นบ้านแถบจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับความนิยมมากของชาวไทยมุสลิม มักจะใช้แสดงในงานมาแกปูโละ งานสุหนัต งานเมาลิด งานฮารีรายอ คำว่า “ลิเก” หรือ “ดิเกร์” เป็นศัพท์เปอร์เซีย มีความหมาย ๒ ประการ คือ

๑. เพลงสวดสรรเสริญพระเจ้า ซึ่งเรียกการสวดดังกล่าวนี้ว่า “ดิเกร์เมาลิด”

๒. กลอนเพลงโต้ตอบ นิยมเล่นกันเป็นกลุ่มคณะ เรียกว่า “ลิเกฮูลู” บ้างก็ว่าได้รับแบบอย่างมาจากคนพื้นเมืองเผ่าซาไก เรียกว่า มโนห์ราคนซาไก บ้างก็ว่าเอาแบบอย่างการเล่นลำตัดของไทยผสมเข้าไปด้วย

➲ **โรงเรียนตาดีกา ๖ แห่ง คือ**

๑) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลฮูดา
หมู่ที่ ๑ บ้านละแอ

๒) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นุรุลอิสลามียะห์
หมู่ที่ ๒ บ้านตาเป๊าะ

๓) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นูรุดดีน
หมู่ที่ ๓ บ้านกือยา

๔) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นูรุลฮูดา
หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายอ

๕) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) รออาตูแยนะ
หมู่ที่ ๕ บ้านชะเม๊าะ

๖) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลฮิจละห์
หมู่ที่ ๖ บ้านปือรอ

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

วิถีการดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายภายใต้บทบัญญัติของศาสนาอิสลาม มีการประกอบศาสนกิจตามหลักการศาสนาอิสลาม มีมัสยิดเป็นศูนย์รวม ในการปฏิบัติศาสนกิจประจำวัน ประเพณีวัฒนธรรมได้รับการสืบทอดจากบรรพบุรุษ มีการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา ประเพณีส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับศาสนา มีการปฏิบัติศาสนากิจการละหมาด วันละ ๕ เวลา การถือศีลอดในเดือนรอมฎอน

งานเทศกาลประจำปี เช่น งานเมาลิด , งานกวนขนมอาซูรอ วันฮารีรายอ , การละศีลอดร่วมกัน , ประเพณีการเข้าสุนัตหมู่ , ซึ่งแต่ละปีจะไม่ตรงกัน ขึ้นอยู่กับปฏิทินอิสลามหรอการดู ดวงจันทร์เป็นหลัก

ลักษณะการแต่งกาย กลุ่มชาวไทยมุสลิมในจังหวัดยะลามักมีการแต่งกายที่คล้ายกันไม่แตกต่างกันมากนักเพราะส่วนใหญ่มีเชื่อสายมลายูดั้งเดิม ชนดั้งเดิม ของดินแดนนี้นับถือศาสนาอิสลาม และมี เชื้อสายมาลายู ยังคงแต่งกายตามหลักศาสนบัญญัติ ฝ่ายหญิงมีผ้าคลุมศีรษะ ใส่เสื้อผ้ามัสลิน หรือลูกไม้ตัวยาวแบบมลายูนุ่งซิ่นปาเต๊ะ หรือ ซิ่นทอแบบมาลายู ฝ่ายชายใส่เสื้อคอตั้ง สวมกางเกงขายาว นุ่งผ้าโสร่ง ที่บ้านหรือลำลองจะใส่โสร่ง ลายตารางทอด้วยฝ้าย และสวมหมวกถักหรือ เย็บด้วยผ้ากำมะหยี่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

<u>ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น</u> คือ

- **การแสดงดีเกฮูลู** ลิเกฮูลู หรือ ดิเกฮูลู มาจากคำว่า ลิเก หรือดิเก และฮูลู ท่านผู้รู้ได้กล่าวไว้ว่าลิเกหรือดีเก มาจากคำว่าซีเกร์ หมายถึง การอ่านทำนองเสนาะ ส่วนคำว่าฮูลู แปลว่า ใต้หรือทิศใต้ รวมความแล้วหมายถึงการขับบทกลอนเป็นทำนองเสนาะจากทางใต้ ลิเกฮูลู เป็นการละเล่นพื้นบ้านแถบจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับความนิยมมากของชาวไทยมุสลิม มักจะใช้แสดงในงานมาแกปูโละ งานสุหนัต งานเมาลิด งานฮารีรายอ คำว่า “ลิเก” หรือ “ดิเกร์” เป็นศัพท์เปอร์เซีย มีความหมาย ๒ ประการ คือ

๑. เพลงสวดสรรเสริญพระเจ้า ซึ่งเรียกการสวดดังกล่าวนี้ว่า “ดิเกร์เมาลิด”

๒. กลอนเพลงโต้ตอบ นิยมเล่นกันเป็นกลุ่มคณะ เรียกว่า “ลิเกฮูลู” บ้างก็ว่าได้รับแบบอย่างมาจากคนพื้นเมืองเผ่าซาไก เรียกว่า มโนห์ราคนซาไก บ้างก็ว่าเอาแบบอย่างการเล่นลำตัดของไทยผสมเข้าไปด้วย

- **หมอง** เป็นภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทย มีความสามารถในการรักษาผู้ป่วยที่โดนงูกัด ได้รับการสืบทอด การรักษาจากผู้เป็นมารดา ใช้บ้านของตนเองเป็นสถานที่ในการรับรักษา ผู้ที่มารักษาส่วนใหญ่จะได้รับการบาดเจ็บจากการโดนงูกะปะกัด ก่อนที่ลุงจะทำการรักษา จะต้องทราบก่อนว่าผู้ป่วยโดนงูชนิดใดกัดมา หรืออาจสังเกตจากลักษณะบาดแผลว่ามีลักษณะอย่างไร เป็นการรักษาอาการบาดเจ็บเบื้องต้น โดยการต้มรากต้นยอ แล้วนำมาพ่นบริเวณแผล หลังการรักษาเสร็จสิ้น ผู้ที่หายจากอาการบาดเจ็บจะให้ค่าตอบแทนการรักษาแล้วแต่กำลังทรัพย์ของแต่ละคน จากประสบการณ์การรักษาผู้ป่วยที่โดนงูกัด ยังไม่มีผู้ป่วยรายใดเสียชีวิตจากการรักษา หากอ้างอิงในด้านของไสยศาสตร์ ถ้าผู้ป่วยมีอาการกระสับกระส่าย พูดไม่เป็นภาษา สื่อความหมายกันไม่เข้าใจ อาจเกิดจากภูตผีเข้ามาแฝงในตัว แต่ลุงก็สามารถรักษาได้เนื่องจากมีคาถาประจำตัว

ภาษาถิ่น คือ ภาษามลายู

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองส่วนใหญ่มาจากการประกอบอาชีพหลักของคนในพื้นที่ โดยเฉพาะสินค้าด้านการเกษตร เช่น กล้วยฉาบ กล้วย อบแห้ง ผลไม้ลองกอง ลางสาด ทุเรียนและเงาะ

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

- แหล่งน้ำธรรมชาติ
  - ลำน้ำ, ลำห้วย ๗ สาย
  - บึง, หนองและอื่น ๆ - แห่ง
- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น
  - ฝาย ๓ แห่ง
  - บ่อน้ำตื้น ๒๐๕ แห่ง
  - บ่อโยก ๙ แห่ง
  - บ่ออื่น ๆ - แห่ง

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ เป็นป่าไม้เบญจพรรณ

๙.๓ ภูเขา

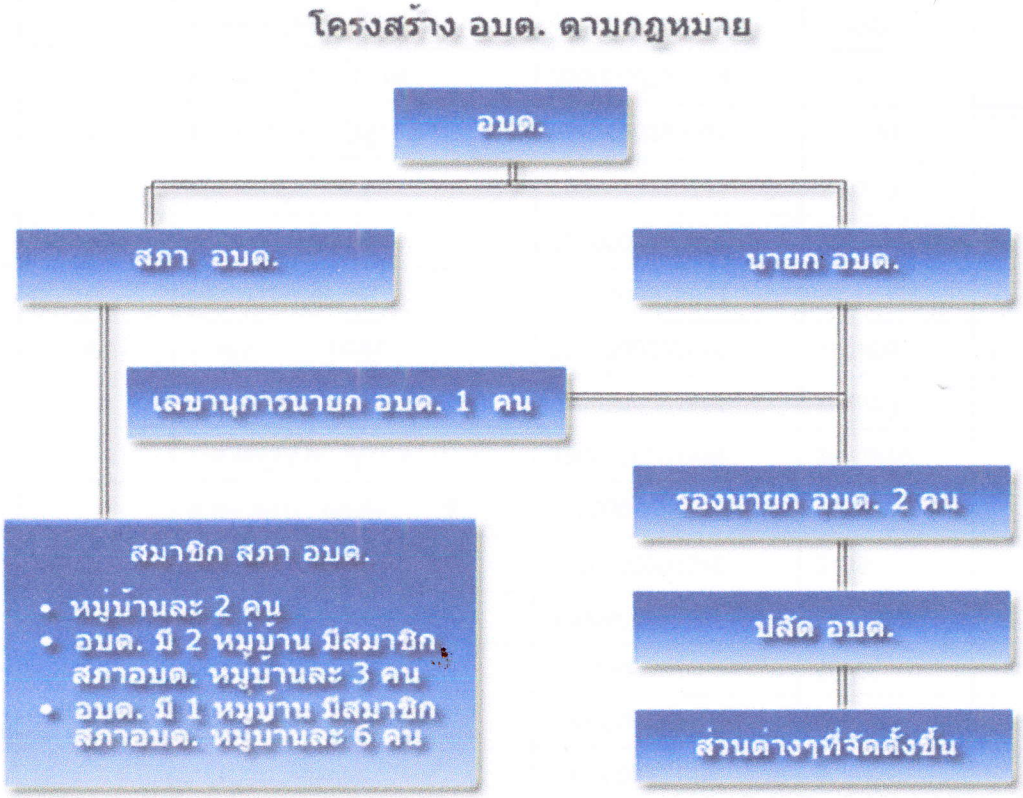
บางส่วนเป็นที่ราบสูงและภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ มีสภาพป่าที่ลดลงเนื่องจากมีการบุกรุป่า เพื่อทำการเกษตรที่เพิ่มขึ้นทุกปี ๑๐

๑๐. โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคนปัจจุบัน

๕.๑ ด้านการเมือง การบริหาร



๕.๒ ด้านการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ จำนวน ๑๒ คน

๒. จำนวนบุคลากร :

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๗	คน
๒.๒ พนักงานครู	จำนวน	๒	คน
๒.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน	-	คน
๒.๔ พนักงานจ้าง	จำนวน	๖	คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางดารินา สะมะแอ	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง
	<u>สำนักปลัดฯ</u> **<u>พนักงานส่วนตำบล</u>**	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น
๒	นางสาวต่วนกษมา กุโน		(หัวหน้าสำนักปลัด)	
๓	นายพันธวัฒน์ ดินเตบ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๔	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-
๕	นางอนุวรรณ์ พงษ์รัตนะ	๔๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ
๖	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-
๗	นางสาวนูรีซัน สา	๔๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน
๘	-ว่าง-	๔๖-๓ ๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-
๙	นางสาวตีกีนีะ สะอะ	๔๖-๓-๐๘-๒๒๑๖-๐๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๑๐	นายอาแซ ยูโซ๊ะ	-	นักการภารโรง	-
๑๑	นายอับดุลรอซะ ดูมีแด	-	คนงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
๑๒	-ว่าง-	-	คนงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
๑๓	-ว่าง-	-	คนงานทั่วไป	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>			
๑๔	นางสาวซูไฮลา เจ๊ะแต-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	กองคลัง **พนักงานส่วนตำบล**			
๑๕	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น
๑๖	นางสาวสุฮัยณีย์ วานิ	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชำนาญการ
๑๗	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน
๑๘	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-
๑๙	นางฮาบีด๊ะ วานิ	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน
	กองช่าง **พนักงานส่วนตำบล**			
๒๐	นายไมยฮีดี ดอเลาะ	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น
๒๑	นางซูวัยบะ โซ๊ะซูมะ	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๒๒	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-
	พนักงานจ้างภารกิจ			
๒๓	นายอับดุลมานัฟ หะยีอาแว	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-

บทที่ ๒
สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี และมีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระดับหนึ่ง มีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีงบประมาณในการบริหารจัดการในแต่ละปีตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

๑. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๒. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ระเบียบกฎหมาย

๓. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนมากเกิน อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้

๒. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้าสมัย บุคลากรใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า

๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม)

๑. ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลละแอ ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอเป็นระยะ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขายพืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่น ๆ แต่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆด้านเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง มีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน โรงพยาบาล มีระบบสาธารณูปโภคครบถ้วน สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน

๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ

๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ

๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์อุปสรรค (THREAT)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๓
นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการโครงสร้างบริหาร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒. มีการกำหนดแผลกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๕. มีการประชุมผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๖. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๗) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไข

โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- **งานสารบรรณ**
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมศาสนา การศึกษา
  และวัฒนธรรม

๑.๒ งานนโยบายและแผน
- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร
- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร

๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพ

๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานบริหารการศึกษา
- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **งานกิจการโรงเรียน**

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงิน
- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานส่งเสริมการเกษตร

๓. กองช่าง

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานงานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบบน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

กลยุทธ์

๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์การ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๖. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

๗. จัดทำแผนการเลื่อนตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง

๘. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๙. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑๐. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการน าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๔. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๕. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๖) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการท างานอย่างต่อเนื่อง

๘. จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) มีกรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอนดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-น าความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

๖. นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

โดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการด เนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ แยกเป็นส่วนราชการและให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๗.นโยบายด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

<u>เป้าประสงค์</u>

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๐. นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ