



นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

โทรศัพท์ ๐-๗๓๒๙-๙๙๒๗

www.laae.go.th

E-mail : Laae.sao@gmail.com



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ จึงประกาศใช้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๕ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายภูอาดิอนัน รงโชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้านเพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จและถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

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

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา

คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

สารบัญ

หน้า

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

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 นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๑๕
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง	๑๕
๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	๑๕
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑๕
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑๖
๖. นโยบายด้านการพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย	๑๖
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑๗
๘. นโยบายด้านการจัดสวัสดิการผลตอบแทนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑๗
๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๑๗
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรในการบริหารจัดการงานของท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร คือ ทรัพยากรบุคคล อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่ความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ สมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและ กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยพิจารณาจากมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร
๓. เพื่อให้มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

๓. วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดี ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๖”

๔. พันธกิจ

๑. มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการบริหารจัดการ ภาครัฐที่ดี
๒. พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสม

๔. พัฒนฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือตำบล

ตำบลละแอ เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอยะหา จากทั้งหมด ๗ ตำบล ได้แก่ตำบลปะแต ตำบลบาโระ 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	มีนายอับดุลเลาะ ตูวี	เป็นกำนัน
หมู่ที่ ๒	บ้านตาเปาะ	มีนายสาเฮาะ มาหะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านกือยา	มีนายมาหะมะ อับดุลเลาะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านกูแบรายอ	มีนายอับดุลวาซิ ลาเต๊ะ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านชะเมาะ	มีนายอิบรอฮิม ปานาวา	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านปือรือ	มีนายต่วนตญา กูบือโด	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

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

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๔,๗๕๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๔๔๕ คน หญิง ๒,๓๐๘ คน

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) โรงเรียนดาราวิทย | 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 โดยแต่ละหมู่บ้านได้จัดให้มีชมรม. ทุกหมู่บ้านอยู่เวรยามและออกตรวจตราความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติด มีพื้นที่เฝ้าระวัง คือ ยาเสพติดประเภทใบกระท่อม

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ

ปี พ.ศ.	ข้อมูลผู้สูงอายุ	ผู้พิการ	ผู้ป่วยเอดส์
๒๕๖๒	๓๔๖	๘๓	-
๒๕๖๓	๓๕๗	๙๕	-
๒๕๖๔	๓๕๕	๑๒๐	-
๒๕๖๕	๓๗๙	๑๓๗	-

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคม

การคมนาคมของตำบลละแอ มีการคมนาคมภายในตำบลติดต่อระหว่างหมู่บ้านต่างๆ ได้แก่

-  ถนนลาดยาง จำนวน ๑๒ สาย
-  ถนนคอนกรีต จำนวน ๓๖ สาย
-  ถนนลูกรัง จำนวน ๖ สาย

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 การปศุสัตว์

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

๖.๓ การบริการ

มีการบริการปั๊มหลอด จำนวน ๗ แห่ง

๖.๔ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือทำสวนยางพารา สวนผลไม้ ค้าขาย รับจ้าง ทำนา รับราชการอาชีพหลักได้แก่ การทำสวนยางพาราเพราะเป็นอาชีพหลักที่ประชาชนส่วนใหญ่ปฏิบัติกันมาอย่างยาวนาน และเป็นเศรษฐกิจที่สร้างรายได้แก่ประชาชนในพื้นที่จนสามารถสร้างฐานะและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้รอดพ้นจากการมีฐานะยากจนสู่ฐานะปานกลาง

๖.๔.๑ หน่วยธุรกิจในชุมชน

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

๖.๔.๒ กลุ่มอาชีพ

๑) การทำสวนผลไม้ ได้แก่ทุเรียนพันธุ์ต่างๆ, ลองกอง, เงาะ, มังคุด, ลำไย, มะพร้าว, สะตอ, หนาม, ส้มโอ, มะนาว

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

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

๔) กลุ่มทำผ้าบาติกไทย

๕) กลุ่มผลิตภัณฑ์ของหมู่บ้าน คือ กลุ่มสตรีตัดเย็บชุดนักเรียน และกลุ่มแกะสลักไม้ลายฉลุ

๖) กลุ่มทำผ้าคลุมผม ผลิตภัณฑ์กะปิเยาะ

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน มีจำนวน ๖ หมู่บ้าน

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลัก คือทำสวนยางพารา สวนผลไม้ อาชีพเสริม ค้าขาย รับจ้าง ทำนา

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

หมู่ที่ ๑ บ้านละแอ มีลำธารสายใหญ่ที่เป็นสายหลักอยู่ ๑ สาย ไหลผ่านมาจากตำบลยะหา มีชื่อว่า (คลองน้ำขุน) ซึ่งจะไหลผ่านหมู่ที่ ๑ ตำบลละแอและจะคดเคี้ยวผ่านทางเข้าหมู่ที่ ๒ บ้านตาเปาะและไหล สู่หมู่ที่ ๖ บ้านเจาะตีเมาะในส่วนของเขตพื้นที่บางส่วนและสุดท้ายสายน้ำสายนี้จะไหลผ่าน หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายจนผ่านพ้น ณ.จุดแบ่งเขตระหว่างบ้านกูแบรายกับตำบลเปาะเส้ง อ.เมือง จ.ยะลา

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้าน ใช้ระบบประปาภูเขา แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

๑. บ่อน้ำตื้น ๑๘๓ แห่ง

๒. 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) มัสยิดนุรุลอิสลามียะห์ | หมู่ที่ ๒ บ้านตาเปาะ |
| ๓) มัสยิดนุรุดดิน | หมู่ที่ ๓ บ้านกือยา |
| ๔) มัสยิดนุรุลฮูดา | หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายอ |
| ๕) มัสยิดร่ออาตุแยนะ | หมู่ที่ ๕ บ้านชะเมาะ |
| ๖) มัสยิดดารุลอิจละห์ | หมู่ที่ ๖ บ้านปือร่อ |

➔ โรงเรียนตาดีกา ๖ แห่ง คือ

- | | |
|---|------------------------|
| ๑) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลฮูดา | หมู่ที่ ๑ บ้านละแอ |
| ๒) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นุรุลอิสลามียะห์ | หมู่ที่ ๒ บ้านตาเปาะ |
| ๓) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นุรุดดิน | หมู่ที่ ๓ บ้านกือยา |
| ๔) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) นุรุลฮูดา | หมู่ที่ ๔ บ้านกูแบรายอ |
| ๕) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ร่ออาตุแยนะ | หมู่ที่ ๕ บ้านชะเมาะ |
| ๖) ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ดารุลอิจละห์ | หมู่ที่ ๖ บ้านปือร่อ |

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

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

งานเทศกาลประจำปี เช่น งานเมาลิด , งานกวนขนมอาซูรอ วันฮารีรายอ , การละศีลอดร่วมกัน , ประเพณีการเข้าสู่สูตหมู , ซึ่งแต่ละปีจะไม่ตรงกัน ขึ้นอยู่กับปฏิทินอิสลามหรือการดู ดวงจันทร์เป็นหลัก

ลักษณะการแต่งกาย กลุ่มชาวไทยมุสลิมในจังหวัดยะลาจะมีการแต่งกายที่คล้ายกันไม่แตกต่างกันมากนักเพราะส่วนใหญ่มีเชื้อสายมลายูดั้งเดิม ชนดั้งเดิม ของดินแดนนี้นับถือศาสนาอิสลาม และมี เชื้อสายมลายู ยังคงแต่งกายตามหลักศาสนบัญญัติ ฝ่ายหญิงมีผ้าคลุมศีรษะ ใส่เสื้อผ้ามัดสลิ้น หรือลูกไม้ตัวยาวแบบมลายู นุ่งซิ่นปาเต๊ะ หรือ ซิ่นทอแบบมลายู ฝ่ายชายใส่เสื้อคอตั้ง สวมกางเกงขายาว นุ่งผ้าโสร่ง ที่บ้านหรือลำลองจะใส่โสร่ง ลายตารางทอด้วยฝ้าย และสวมหมวกถักหรือ เย็บด้วยผ้ากำมะหยี่

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ

- การแสดงดีเกฮูลู ลิเกฮูลู หรือ ดีเกฮูลู มาจากคำว่า ลิเก หรือดีเก และฮูลู ท่านผู้รู้ได้กล่าวไว้ว่าลิเกหรือดีเก มาจากคำว่าซีเก้ หมายถึง การอ่านทำนองเสนาะ ส่วนคำว่าฮูลู แปลว่า ใต้หรือทิศใต้ รวมความแล้วหมายถึงการขับบทกลอนเป็นทำนองเสนาะจากทางใต้ ลิเกฮูลู เป็นการละเล่นพื้นบ้านแถบจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับความนิยมมากของชาวไทยมุสลิม มักจะใช้แสดงในงานมาแบบูโละ งานสุหนัต งานเมาลิด งานฮารีรายอ คำว่า “ลิเก” หรือ “ดีเก้” เป็นศัพท์เปอร์เซีย มีความหมาย ๒ ประการ คือ

๑. เพลงสวดสรรเสริญพระเจ้า ซึ่งเรียกการสวดดังกล่าวนี้ว่า “ดีเก้เมาลิด”

๒. กลอนเพลงโต้ตอบ นิยมเล่นกันเป็นกลุ่มคณะ เรียกว่า “ลิเกฮูลู” บ้างก็ว่าได้รับแบบอย่างมาจากคนพื้นเมืองเผ่าชวาโก เรียกว่า มโนห์ราคนชวาโก บ้างก็ว่าเอาแบบอย่างการเล่นลำตัดของไทยผสมเข้าไปด้วย

- หมอ เป็นภูมิปัญญาด้านแพทย์แผนไทย มีความสามารถในการรักษาผู้ป่วยที่โดนงูกัด ได้รับการสืบทอด การรักษาจากผู้เป็นมารดา ใช้บ้านของตนเองเป็นสถานที่ในการรับรักษา ผู้ที่มารักษาส่วนใหญ่จะได้รับการบาดเจ็บจากการโดนงูกะกัด ก่อนที่ลงจะทำการรักษา จะต้องทราบก่อนว่าผู้ป่วยโดนงูชนิดใดกัดมา หรืออาจสังเกตจากลักษณะบาดแผลว่ามีลักษณะอย่างไร เป็นการรักษาอาการบาดเจ็บเบื้องต้น โดยการตำรากันยอ แล้วนำมาพ่นบริเวณแผล หลังการรักษาเสร็จสิ้น ผู้ที่หายจากอาการบาดเจ็บจะให้ค่าตอบแทนการรักษาแล้วแต่กำลังทรัพย์ของแต่ละคน จากประสบการณ์การรักษาผู้ป่วยที่โดนงูกัด ยังไม่มีผู้ป่วยรายใดเสียชีวิตจากการรักษา หากอ้างอิงในด้านของไสยศาสตร์ ถ้าผู้ป่วยมีอาการกระสับกระส่าย พูดไม่เป็นภาษา สื่อความหมายกันไม่เข้าใจ อาจเกิดจากภูตผีเข้ามาแฝงในตัว แต่ลูกก็สามารถรักษาได้เนื่องจากมีคาถาประจำตัว

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 - บ่อน้ำบาดาลสาธารณะ ๓๐ แห่ง
- บ่อน้ำบาดาลสาธารณะ ๓๐๕ แห่ง

๙.๒ ป่าไม้

ป่าไม้ เป็นป่าไม้เบญจพรรณ

๙.๓ ภูเขา

บางส่วนเป็นที่ราบสูงและภูเขา

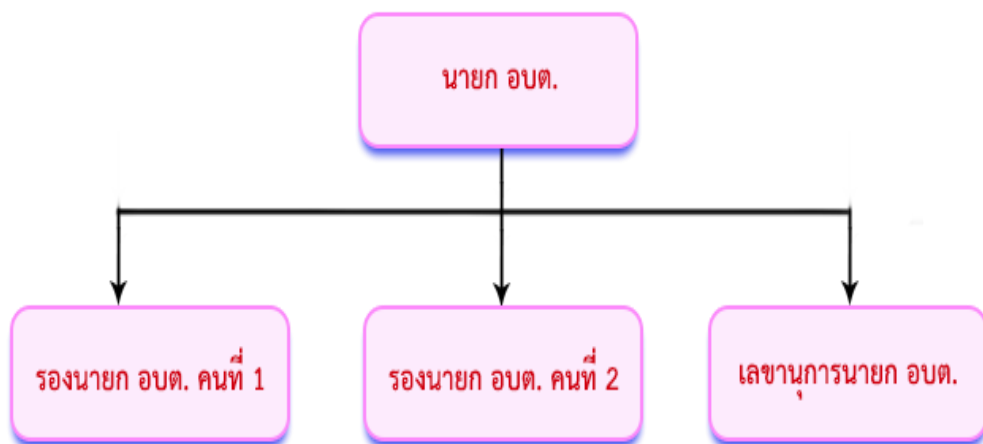
๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ มีสภาพป่าที่ลดลงเนื่องจากการบุกรุกป่า เพื่อทำการเกษตรที่เพิ่มขึ้นทุกปี ๑๐

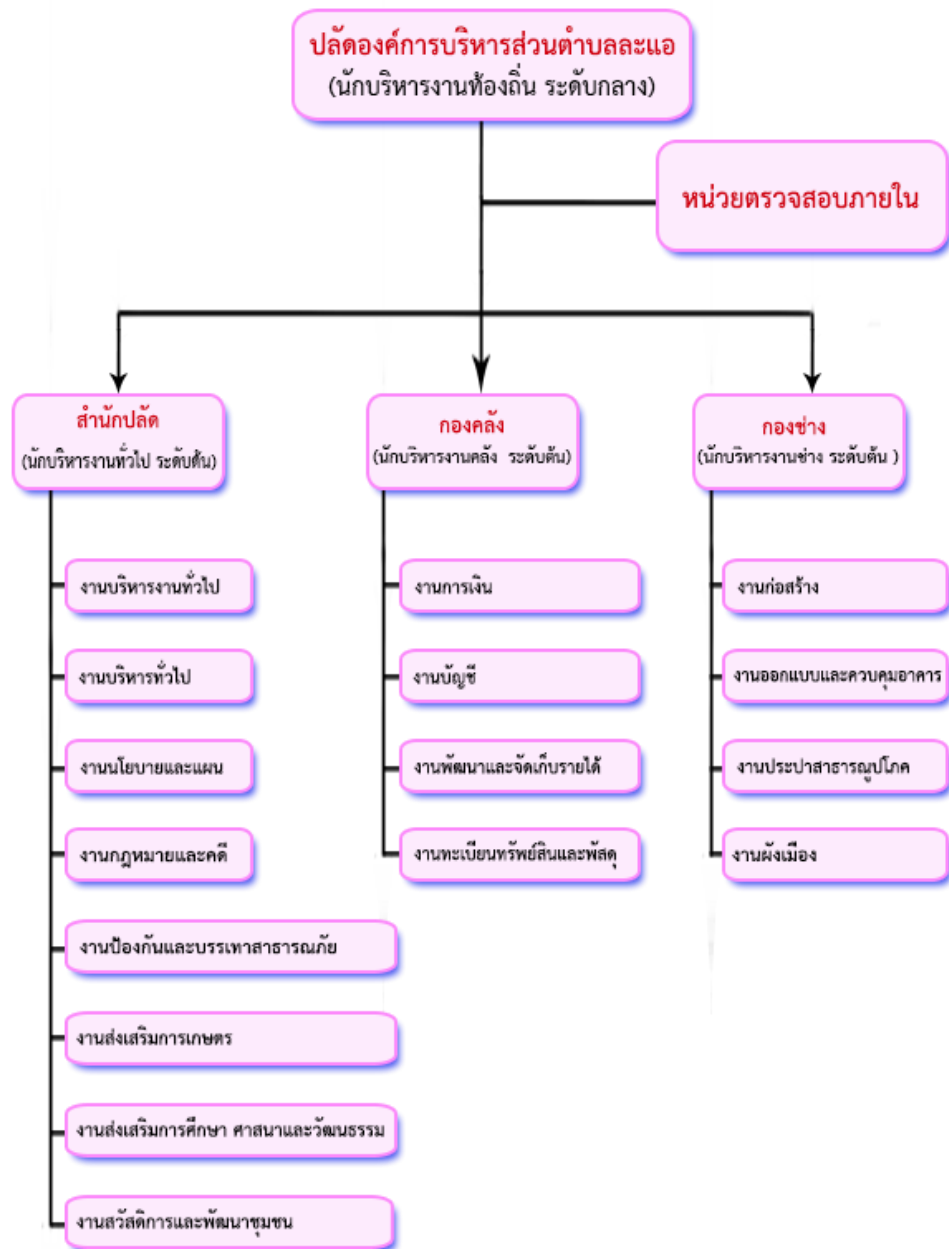
๑๐. โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังคนปัจจุบัน

๑๐.๑ โครงสร้างองค์กร

ฝ่ายการเมือง



ฝ่ายประจำ



๑๐.๒ ด้านการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลละแ

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ คน
๒. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๒ คน
๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลละแ	จำนวน ๖ คน
๒. จำนวนบุคลากร :	
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๘ คน
๒.๒ พนักงานครู	จำนวน ๑ คน
๒.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน - คน
๒.๔ พนักงานจ้าง	จำนวน ๗ คน

ตารางบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางดาริณา สมะแอ	๔๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑		กลาง
๒	สำนักปลัดฯ พนักงานส่วนตำบล นางปาสีซ๊ะ วงศ์สันนิศาสน์	๔๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	ต้น
๓	นายพันธวัฒน์ ดินเตบ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๔	นางสาวไรวินทร์ สังข ภิญโญ	๔๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ
๕	นางอนุวรรณ์ พงษ์รัตน์	๔๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ
๖	นายสมะแอ ยาแม	๔๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๗	นางสาวนุรีชน์ ส	๔๖-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน
๘	-ว่าง-	๔๖-๓ ๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน
๙	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน
๑๐	นางชูไฮลา เจ๊ะแต	๔๖-๓-๐๘-๒๒๑๖-๐๗๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๑	นายอาแซ ยูโซ๊ะ	-	นักการ	-
๑๒	นายมะสอ เรวหะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
๑๓	-ว่าง-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-
๑๔	นางสาวซอลีหะฮ์ แวโดยิ	-	คนงาน	-
๑๕	นางสาวบิสมิ์ แดดาแม	-	ผู้ดูแลเด็ก	
๑๖	นางสาวอิสกันดา แวดีอ๊ะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	กองคลัง <u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๑๗	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น
๑๘	นางสาวสุฮัยณีย์ วานี	๔๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชำนาญการ
๑๙	นางสาวสุโรณี มามา	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ
๒๐	นางสาวรพีช๊ะ มุซอ	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน
๒๑	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๒๒	นางสาวนุรฮาซิมาน เจ๊ะเลาะ	-	คนงาน	-
	กองช่าง <u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๒๓	นายไมยฮีดี ดอเลาะ	๔๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น
๒๔	นางซูวัยบะ โช๊ะซุมะ	๔๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๒๕	-ว่าง-	๔๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน
	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>			
๒๖	นายอับดุลมานันฟ หะยืออาแว	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>			
๒๗	-ว่าง-	๔๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ

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 อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาดตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ 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 ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๒. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ระเบียบกฎหมาย

๓. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๗. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้

๒. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้าสมัย บุคลากรใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า

๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่ง สัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)

๑. ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลละแอ ประชาชน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอเป็น ระยะเวลา

๒. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ เป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขายพืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่น ๆ แต่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กร ค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้านเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง มีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน โรงพยาบาล มีระบบ สาธารณูปโภคครบถ้วน สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์อุปสรรค (THREAT)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ ๓

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

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

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ให้ความสำคัญกับการสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยได้มีการกำหนดนโยบายส่งเสริมให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของหน่วยงาน ซึ่งมีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังได้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่าง ๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลละแอ ให้ความสำคัญอย่างมากกับการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของหน่วยงาน อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลละแอจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (กิจกรรม ๕ ส.) การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ได้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ โดยได้มอบหมายให้งานบริหารทั่วไป สำนักปลัด เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน และจัดทำประกาศเพื่อให้พนักงานในองค์กรได้รับทราบและศึกษาแนวทางในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๘. นโยบายสวัสดิการผลตอบแทนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในหน่วยงาน เช่น มีการจัดสวัสดิการให้กู้ยืมกับสถาบันการเงินต่าง ๆ การส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับพนักงาน การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานในหน่วยงาน เช่น มีการจัดสวัสดิการให้กู้ยืมกับสถาบันการเงินต่าง ๆ การส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับพนักงาน การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายการวางแผนอัตรากำลัง

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การวางแผนอัตรากำลัง	๑. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอในการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอพิจารณา ๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่ม หรือ ลด จำนวนตำแหน่ง เสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา เช่น การปรับปรุงตำแหน่งสำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นการขอเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ/พนักงานจ้าง,การปรับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒. นโยบายด้านการสรรหาคณติ คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การสรรหาคณติ คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ	๑.มีการสรรหาคณติ คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. มีการมอบเกียรติบัตรคณติ คนเก่ง ขององค์กรเป็นประจำ เพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานสามารถให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๓. นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การสรรหาและคัดเลือก	๑. มีแนวทางการปฏิบัติการสรรหาตามวิธีและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลากำหนด ๒.สรรหาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ตามระเบียบ/ประกาศ/มติ ก.อบต. อย่างชัดเจน ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง ๔. มีแผนและสามารถสรรหาพนักงานจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ๒. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร ๔. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ ๕. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ เช่น -โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พนักงานจ้าง พนักงานครู ระบบ HR - โปรแกรมระบบ E-laas,E-office, E-plan,E-gp,ccis

๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละตำแหน่ง แต่ละกอง /ส่วนเพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไขในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง และเป็นการส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน

๖.นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัย และการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และ การสร้างความสัมพันธ์และ ผูกพันภายในองค์กร	๑.มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๒. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. กิจกรรม Big Cleaning Day, Sport Day,จิตอาสา เพื่อให้พนักงานทุกคนร่วมมือกันจัดทำกิจกรรม,และเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาทภาระหน้าที่ ,สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานให้บุคคลทั่วไปได้ทราบและเข้าใจ ๓. ผู้บริหารได้จัดประชุมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับทบทวนและแก้ไขปัญหาอันเป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔.พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและการสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลละแอจัดขึ้นและที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น สามารถประยุกต์หลักธรรมต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติราชการ ๕. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ จังหวัดยะลาและการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและองค์กรเอกชนในเขตจังหวัดยะลา ๖. ผู้บริหารทุกระดับ มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับองค์กรตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

๗. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

เรื่อง	ตัวชี้วัด
การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑.มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานในหน่วยงาน โดยยึดหลักเกณฑ์ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ ๒.มีการส่งเสริมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

๘. นโยบายสวัสดิการผลตอบแทนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

รายการ	ตัวชี้วัด
สวัสดิการผลตอบแทนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. พระราชบัญญัติ บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๘ ๒. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๓. ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ แก้ไขถึง ๒๕๔๙ ๔. ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการ ก.กลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินค่าทำขวัญของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ๕. ปฏิบัติตามประกาศ ก.กลาง เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ๖. มีการจัดสวัสดิการให้พนักงานส่วนตำบลกู้ยืมเงินเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตกับสถาบันการเงินต่าง ๆ ๗. มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้กับพนักงาน ๘. มีการส่งเสริมการปลูกผักสวนปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ให้กับพนักงานพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

๙. นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

รายการ	ตัวชี้วัด
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. ส่งเสริม สนับสนุนและเข้าร่วมการกิจกรรม/โครงการการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของตำบลละแอ ๒. แต่งกายด้วยเครื่องชุดประจำถิ่น ๓. สร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม

ขั้นตอนการติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

๑. มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
๒. เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา
๓. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง
๔. แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อการปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบชัดเจน ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำขึ้น โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลมี ระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

////////////////////////////////////