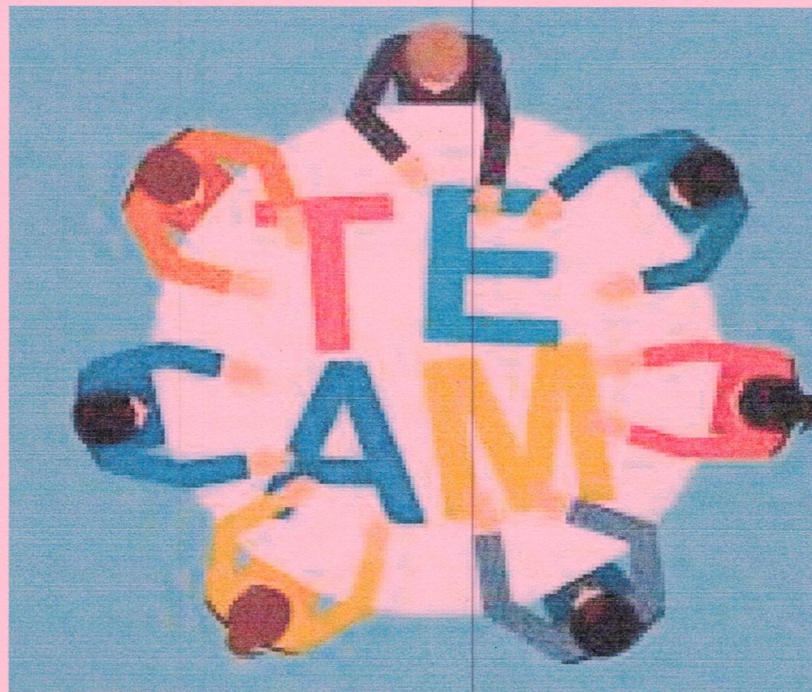




แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง  
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
องค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง  
อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี



## สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ บทนำ

- หลักการและเหตุผล

๑

- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒

- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อบต.ระเวียง

๓

- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓

- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๓

- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๔

ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของ อบต.ระเวียง

๕

ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

๑๘

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๒๐

ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล

๒๗

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลกรดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลกยุคไร้พรมแดนหรือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่ม และ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลายประเทศได้เปลี่ยนผ่านไปก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจายอำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยมความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

## ๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการบริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะเดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าวต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดง ถึงอาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมาย ในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่ายๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการท าประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของพนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษาอย่างดีและได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นในกรณีที่มีความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กรมักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปีว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญาจ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานท างานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค้ำกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการท างานนั้น

### ๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

### ๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคนที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยิ่งยากมากขึ้น เพราะว่าการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงาน หลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมากขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะทางด้านการจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้จำนวนตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อกรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

## ๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์

๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรมนุษย์และเป็น

ประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน

๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผลตาม

ความต้องการในการจ้างงาน

## ส่วนที่ ๒

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

ตำบลระเวียงเป็น ๑ ใน ๑๒ ตำบลของอำเภอกระสัง จังหวัดปทุมธานี มีระยะทางห่างจากอำเภอกระสัง ประมาณ ๓ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดปทุมธานี-ประมาณ ๑๘ กิโลเมตร ตำบลระเวียงมีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๕.๗๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๗๓๒ ไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๒,๖๑๒ ไร่ ( ๗๐ % ) โดยมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จรดกับตำบลสนอ	อำเภอกระสัง	จังหวัดปทุมธานี
ทิศใต้	จรดกับตำบลวัด	อำเภอกระสัง	จังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันออก	จรดกับตำบลสาครบอน	อำเภอมายอ	จังหวัดปทุมธานี
ทิศตะวันตก	จรดกับตำบลยะรัง	อำเภอกระสัง	จังหวัดปทุมธานี

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง โดยส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีน้ำท่วมขังในฤดูฝน ใช้เป็นพื้นที่ทำนา ประมาณ ๗๐ % และอีกประมาณ ๓๐ % เป็นราบดอน ใช้เป็นที่อยู่อาศัย ปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น เช่น ทูเรียน มังคุด และยางพารา เป็นต้น มีเพียง ๒ ฤดู คือ ฤดูร้อนและฤดูฝน

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศร้อนและมีฝนตกเกือบตลอดปี ฤดูฝนประมาณช่วงเดือนพฤษภาคม - มกราคม ส่วนฤดูร้อนประมาณช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน

##### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินในพื้นที่เป็นดินร่วน ดินเหนียว พื้นที่ราบเหมาะแก่การทำเกษตร

##### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

###### แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลองจะเกือริง ตั้งอยู่บริเวณรอบทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของ หมู่ที่ ๑ บ้านปูลา
- คลองอาติ ตั้งอยู่บริเวณรอบทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของ หมู่ที่ ๒ บ้านจือไร่
- คลองโต๊ะคอกอ ตั้งอยู่บริเวณรอบทางทิศใต้ของหมู่ที่ ๓ และ ๔ ระหว่าง ต.ระเวียง กับ ต.วัด

###### แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๓๐๔	แห่ง
- บ่อบาดาล	จำนวน	๒๐	แห่ง
- ฝาย	จำนวน	-	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๖	แห่ง

##### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ไม้ได้อยู่ในเขตป่าไม้ แต่มีไม้เศรษฐกิจที่สำคัญและขึ้นชื่อของตำบลระเวียงคือ ต้นหยี

#### ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

##### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลระเวียงมีหมู่บ้านจำนวนทั้งสิ้น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้  
หมู่ที่ ๑ บ้านปูลาโต๊ะรายอ

- หมู่ที่ ๒ บ้านจือไร่
- หมู่ที่ ๓ บ้านมาปะ
- หมู่ที่ ๔ บ้านจาแปปะ
- หมู่ที่ ๕ บ้านปูลาตะเยาะฆอ
- หมู่ที่ ๖ บ้านระแว้ง

### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในตำบลระแว้ง (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖) มีจำนวนทั้งสิ้น ๔,๒๗๗ คน จำแนกเป็นชาย ๒,๑๘๘ คน หญิง ๒,๐๘๙ คน และจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๙๕๘ ครัวเรือน ดังนี้

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๒	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- โรงเรียนอาชีวศึกษา	จำนวน	-	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน	จำนวน	๖	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ก่อนวัยเรียน)	จำนวน	๑	แห่ง
- โรงเรียนสอนศาสนา (ปอเนาะ)	จำนวน	๔	แห่ง
- โรงเรียนตาดีกา (ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด)	จำนวน	๖	แห่ง

##### ๔.๒ สาธารณสุข

ตำบลระแว้งมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลระแว้ง จำนวน ๑ แห่ง และมีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศส.มช.) จำนวน ๖ แห่ง โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขตำบลระแว้ง จำนวน ๕๒ คน เป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนในตำบลระแว้ง สำหรับผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงจะส่งตัวรักษาที่โรงพยาบาลยะรังและโรงพยาบาลปัตตานีต่อไป ทั้งนี้จะมี อสม. ในหมู่บ้าน ที่ได้รับการแต่งตั้งและมอบหมายงานสาธารณสุข ซึ่งให้บริการคอยดูแลเรื่องสุขภาพแก่ชาวบ้าน โดยทุกหมู่บ้านจะมี อสม. ที่ให้บริการตลอดเวลา

##### ๔.๓ อาชญากรรม

ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลระแว้งเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย เนื่องจากสภาพสังคมส่วนใหญ่เป็นสังคมชนบท รู้จักกันเป็นอย่างดี เป็นเครือญาติกัน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้ข้อพิพาทต่าง ๆ สามารถคลี่คลายไปในทางที่ดี สามารถประนีประนอมกันได้ที่สุดในที่สุด

##### ๔.๔ ยาเสพติด

ยาเสพติดยังคงเป็นปัญหาสำคัญที่มีอยู่ในตำบล โดยเฉพาะยาเสพติดที่นิยมในกลุ่มวัยรุ่น ได้แก่ น้ำใบกระท่อม มีการบริโภคกันอย่างแพร่หลาย ซึ่งเป็นปัญหาที่อาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคมอื่น ๆ เช่น การลักขโมย การก่ออาชญากรรม ฯลฯ

##### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ปัจจุบันมีการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลในการช่วยเหลือผู้สูงอายุ โดยการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ รายเดือน ส่งผลให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ภายในตำบล มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ทาง อบต.ระแว้ง ได้คอยติดตามลงพื้นที่ตรวจสอบความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งช่วยเหลือโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง สามารถติดต่อกับอำเภอ ตำบลและชุมชนภายนอกได้สะดวก และทั่วถึง โดยมีถนนสายหลักผ่านเชื่อมระหว่าง อำเภอยะรัง - อำเภอมายอ เป็นถนน ลาดยางตลอดสาย เป็นถนนของกรมทางหลวงอยู่ในความรับผิดชอบของ แขวงทางปะนาละระ จำนวน ๑ สาย และถนนลาดยางของกรมโยธาธิการ เชื่อมระหว่าง หมู่ที่ ๔ - ๕ - ๖ จำนวน ๑ สาย สำหรับถนนจำนวนถนนและเส้นทางต่าง ๆ ภายในตำบล เชื่อมระหว่างบ้านกับหมู่บ้าน มีดังนี้

- ถนนลาดยาง	จำนวน	๓	สาย
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้าน	จำนวน	๑๒	สาย
- ทางเท้าคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้าน	จำนวน	๑๖	สาย
- ถนนหินคลุก	จำนวน	-	สาย
- ถนนดินลูกรัง	จำนวน	๒	สาย

สภาพเส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่ดี เว้นแต่ในช่วงฤดูฝน เส้นทางบางส่วนน้ำท่วม จึงทำให้เป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้ลำบากในการสัญจรไปมาบ้างในบางพื้นที่

### ๕.๒ การไฟฟ้า

การให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในตำบลพบว่าตำบลระเวียงมีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้านและครบทุกหลังคาเรือน และจะมีการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มในตำบล สำหรับพื้นที่หรือชุมชนที่เกิดขึ้นใหม่นอกเขตไฟฟ้าที่มีอยู่เดิม

### ๕.๓ การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง มีระบบประปาบาดาลหมู่บ้านครบและทั่วถึงทั้ง ๖ หมู่บ้าน แต่ระบบประปาส่วนใหญ่มีสภาพเสื่อมโทรม เนื่องจากผ่านการใช้งานมานาน เกิดปัญหาในการให้บริการจ่ายน้ำแก่ประชาชนอยู่เป็นเนื่อง ประกอบกับน้ำใต้ผิวดินในพื้นที่ตำบลระเวียงมีสภาพเป็นสนิมแดง ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตน้ำประปาในพื้นที่ตำบลระเวียงสูงกว่าปกติ

### ๕.๔ โทรศัพท์

ในปัจจุบันตำบลระเวียงจัดอยู่ในเขตพื้นที่ ที่ สามารถรับบริการทั้งโทรศัพท์พื้นฐานและโทรศัพท์เคลื่อนที่ซึ่งสามารถรับสัญญาณได้ทุกเครือข่าย ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

ในปัจจุบันตำบลระเวียงจัดอยู่ในเขตพื้นที่ การให้บริการของทำการไปรษณีย์ยะรัง ตั้งอยู่ที่ ตำบลยะรัง อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ห่างจากตำบลระเวียง ๓ กิโลเมตร

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม เป็นอาชีพหลัก คือ ทำสวนยางพารา สวนผลไม้ และทำนา ส่วนที่เหลือประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้าง และรับราชการ ตามลำดับ

### ๖.๒ การประมง

ตำบลระเวียง มีการทำประมงอยู่บ้างเพียงเล็กน้อยในบางโอกาสและบางฤดูกาล เพื่อการบริโภคในครัวเรือนเท่านั้น ได้แก่การเลี้ยงปลาในบ่อดินและบ่อพลาสติก และการจับปลาในแหล่งน้ำธรรมชาติในฤดูกาลน้ำหลาก

### ๖.๓ การปศุสัตว์

ตำบลระเวียง มีการทำปศุสัตว์โดยทั่วไปในครัวเรือนทั้งตำบล เพื่อเป็นการเสริมรายได้ ได้แก่การเลี้ยงโค แพะ แกะ โดยเฉลี่ยประมาณครัวเรือนละ ๑ ตัว และการเลี้ยงเป็ดไก่โดยเลี้ยงแบบปล่อยให้หากินเองในบริเวณบ้านเรือน

เพื่อไว้บริโภคเป็นอาหารในครัวเรือน

#### ๖.๔ การบริการ

ดังนี้

ตำบลระเวียง มีหน่วยธุรกิจในพื้นที่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนภายในตำบลระเวียงและตำบลใกล้เคียง

- โรงสีข้าว	จำนวน	๔	แห่ง
- ร้านค้าขายของเบ็ดเตล็ด	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านจำหน่ายอาหาร/เครื่องดื่ม	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านซ่อมรถยนต์/จักรยานยนต์	จำนวน	๔	แห่ง
- ลานค้าชุมชน (ตลาดนัด)	จำนวน	๑	แห่ง
- ร้านตัดผม	จำนวน	๑	แห่ง

#### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลระเวียง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของตัวอำเภอยะรัง ต่อจากตำบลยะรังประมาณ

๓ กม.ติดต่อกับเขตบริเวณเมืองโบราณยะรัง (ลังกาสุกะ) ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวของอำเภอยะรัง มีถนนสายหลักของกรมทางหลวง เชื่อมติดต่อกับหลายอำเภอ เช่น มายอ - หุ่นยางแดง - ยะหริ่ง - ปะนาเระ ของจังหวัดปัตตานี ในอนาคตหากถนนสายนี้ มีการปรับปรุงดีขึ้นและได้มาตรฐานน่าจะมีนักท่องเที่ยวชมโบราณสถานแห่งนี้มากยิ่งขึ้น

#### ๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลระเวียง ไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

#### ๖.๗ พาณิชยกรรมและกลุ่มอาชีพ

การรวมกลุ่มของประชาชนในตำบลระเวียงมีจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มอาชีพ	๒๐	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๑	กลุ่ม
- กลุ่มสหกรณ์สตรี	๒	กลุ่ม
- กลุ่มตัดเย็บและปักจักร	๖	กลุ่ม
- กลุ่มลานค้าชุมชนอาชีพ	๑	กลุ่ม

#### ๖.๘ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลระเวียงจะประกอบอาชีพมากกว่า ๑ อาชีพ ซึ่งอาชีพหลักคือการทำเกษตรกรรม เช่น การทำนา ทำสวน เป็นต้น โดยใช้แรงงานภายในครัวเรือน นอกจากนี้สมาชิกในครอบครัวบางส่วนยังออกไปรับจ้างและค้าขายภายในตัวเมืองแบบเช้าไปเย็นกลับ และมีประชากรบางส่วน จะออกไปทำงานในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง เช่น สงขลา ยะลา นราธิวาส และประเทศมาเลเซีย โดยจะไปประกอบอาชีพทำสวน รับจ้างกรีดยางและเป็นลูกจ้างในร้านจำหน่ายอาหาร และสถานประกอบการอื่นๆ เป็นต้น

### ๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

#### ๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลระเวียงมีหมู่บ้านจำนวนทั้งสิ้น ๖ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านปูลาโต๊ะรายอ	มีพื้นที่จำนวน	๔๙๕	ไร่
หมู่ที่ ๒ บ้านจือโร๊ะ	มีพื้นที่จำนวน	๔๗๓	ไร่
หมู่ที่ ๓ บ้านมาปะ	มีพื้นที่จำนวน	๕๒๐	ไร่
หมู่ที่ ๔ บ้านจาแบปะ	มีพื้นที่จำนวน	๑,๒๐๕	ไร่
หมู่ที่ ๕ บ้านปูลาตะเยาะฆอ	มีพื้นที่จำนวน	๔๙๕	ไร่
หมู่ที่ ๖ บ้านระเวียง	มีพื้นที่จำนวน	๕๔๔	ไร่



## ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๙.๑ น้ำ

ตำบลระวางมีลำน้ำ ลำคลอง ที่เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ จำนวน ๔ แห่ง คือ

- คลองโต๊ะเกาลี และคลองจะก่อริง หมู่ที่ ๑
- คลองอาติ หมู่ที่ ๒
- คลองโต๊ะคอลลอ หมู่ที่ ๔

และแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น เพื่อการอุปโภคบริโภคภายในตำบลดังนี้

- |                           |       |     |      |
|---------------------------|-------|-----|------|
| - บ่อน้ำตื้น              | จำนวน | ๓๐๔ | แห่ง |
| - บ่อบาดาล บ่อตอก บ่อเจาะ | จำนวน | ๒๐  | แห่ง |
| - ประปาหมู่บ้าน           | จำนวน | ๖   | แห่ง |

### ๙.๒ ป่าไม้

ในตำบลระวางไม่มีพื้นที่ ที่เป็นป่าไม้ แต่มีต้นไม้ใหญ่ ๆ เป็นจำนวนมากขึ้นอยู่ตามบ้านเรือนและในสวน ซึ่งชาวบ้านได้ร่วมกันเก็บรักษาไว้ คือต้นหยี นับว่าเป็นต้นไม้ที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์ยิ่ง

### ๙.๓ ภูเขา

ในตำบลระวางไม่มีพื้นที่ ที่เป็นภูเขา

### ๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

โดยทั่วไปแล้ว คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ในพื้นที่ตำบลระวาง คือทรัพยากรดิน น้ำ อากาศ ถือว่าอยู่ในระดับดี เหมาะแก่การอยู่อาศัย ทำเกษตรกรรม และเลี้ยงปศุสัตว์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลระแงง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลระแงง มีการกำหนดส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. กำหนดประเภทงานจำนวน ๗ งาน
๒. กองคลัง กำหนดประเภทงานจำนวน ๓ งาน
๓. กองช่าง กำหนดประเภทงานจำนวน ๓ งาน
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดประเภทงานจำนวน ๑ งาน

**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะกรรมการบริหารการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ งานสาธารณสุขุ และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๖ งาน ดังนี้

**๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน

**๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

**๑.๓ งานนิติการ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ

**๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

**๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานบุคคล
- งานสวัสดิการและลูกจ้าง
- งานพัฒนาบุคลากร

**๑.๖ งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ**

- งานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมอาชีพ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาเด็กและสตรี
- งานส่งเสริมเกษตร

**๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ**

- งานส่งเสริมการกีฬา
- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

**๒. กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

**๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ**

- งานการเงิน
- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะการเงิน

**๒.๒ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ**

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

**๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ**

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

**๓. กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติ

เพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อมและจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก อบต.และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ
- งานระบบข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบ
- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานวิศวกรรม

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

**รอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อ  
 ประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล  
 และลูกจ้างจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล  
 สามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
 (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙**

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับตำแหน่งตามหนังสือว.๓๖
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)</b>									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านจาแบปะ</b>									
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามหนังสือว.๓๖
๑๖	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามประกาศโครงสร้าง
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๒๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามประกาศโครงสร้าง
๒๙	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามประกาศโครงสร้าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๓๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>									
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>		๓๑	๓๖	๓๖	๓๖	+๔			

หมายเหตุ การสรรหาตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กระทำได้อีกก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น	-	-	-	๕	๒	-	๗
ข้าราชการหรือ พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษา				๓	-	-	๓
พนักงานจ้าง		๑	-	๙	๑	-	๑๐
รวม	๐	๑	-	๑๗	๓	-	๒๐
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐๐	๑	-	๘๕	๑๕	-	๑๐๐.๐๐

สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง วิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียงที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑ ) นัก บริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักทรัพยากรบุคคล ๒) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๓) นักพัฒนาชุมชน ๔) นักวิชาการเงินและบัญชี ๕) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๖) วิศวกรโยธา ๗) นักวิชาการศึกษา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างไฟฟ้า ๗) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย

โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียงวิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียงและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียงเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๔.๐๐
วิชาการ	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	๔๔.๕๐
ทั่วไป	๑	-	-	-	-	๓	-	-	๔	๓๗.๒๕
ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๓	๔๘.๐๐
พนักงานจ้าง	-	-	๒	๗	๒	-	-	-	๑๑	๓๕.๕๘
รวม	๑	๐	๓	๗	๔	๕	-	๑	๒๑	
คิดเป็นร้อยละ	๐.๐	๐.๐๐	๒๐.๐	๑๖.๖	๓๓.๓	๑๓.๓	๑๓.๓	๓.๓	๑๐	
	๐		๐	๗	๓	๔	๓	๓	๐	

การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง วิเคราะห์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-	-	-	-	-	-
	รวม	-	-	-	-

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ไม่มีบุคลากรที่กำลังจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของอบต. ระแว้ง และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่ อบต.กำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรของอบต.จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หาก พนักงานเทศบาลและบุคลากรของอบต.ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงาน ก็ ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งอบต.ระแว้ง ได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ระดับองค์กร ขององค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง (ด้านการบริหารงานบุคคล)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ห่างไกลจากอบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>พนักงานจ้างเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานนอกเวลาราชการได้ ทำให้มีความคล่องตัวในการทำงาน โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> <li>เป็นคนในพื้นที่ ทำให้ขาดความเกรงใจ</li> </ol>
<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีในบางตำแหน่ง</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> <li>พื้นที่ของอบต.คับแคบ</li> <li>เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ</li> <li>งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย</li> </ol>

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระวางจึงต้องได้รับ การพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะแนวทางปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลระวาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชน โดยทั่วกัน

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

การพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ดังนี้

“บุคลากรมีความรู้ ควบคู่คุณธรรม ความคิดก้าวหน้า ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาศูนย์ และบรรลุดัชนีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ดังนี้

๑) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะดี ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) พัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

### ๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

### ๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาศูนย์องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาศูนย์ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง

ยุทธศาสตร์ที่	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบล	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานส่วนต้นตำบล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๕๖๗ (คน) ๑	๒๕๖๗ (บาท) ๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	-การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑	๒๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	-การฝึกอบรม -การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	รวม		๑๒	๓๐๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๗ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการด้านทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	-	ตุลาคม ๒๕๖๖- กันยายน ๒๕๖๗	- การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง
	๓) โครงการจิตอาสาสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๐	-	ตุลาคม ๒๕๖๖- กันยายน ๒๕๖๗	- การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง
	รวม		๑๕๐	๓๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๗ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ ๒๕๖๗	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	-	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	-การฝึกอบรม -การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	รวม		๖๐	๕๐,๐๐๐			

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี ๒๕๖๗ (คน)	งบประมาณ ๒๕๖๗ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ		วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๗	๒๕๖๗		
๑) บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	๑) โครงการถ่ายทอดความรู้ในการประชุมประจำเดือน ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมประชุม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	-	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๒๕๖๗	๑) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร	องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง
	๒) โครงการอบรมข้อมูลข่าวสารของพนักงานตำบล	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมอบรมข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๑๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง
	๓) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี		๕๐	๑๕๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๖-กันยายน ๒๕๖๗	๒๕๖๗	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกอบรมปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนตำบลระเวียง
รวม				๓๖๒	๓๐๐,๐๐๐			

กลยุทธ์ศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ	งบประมาณ		หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นของพนักงานส่วนตำบล	๒	๓๐๐,๐๐๐		
๒	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เป็นคนดี มีคุณธรรม	๓	๓๐,๐๐๐		
๓	การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๒	๕๐,๐๐๐		
๔	การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	๓	๓๐๐,๐๐๐		
รวม		๑๐	๖๘๐,๐๐๐		

## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามผล

#### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลละแวก กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแวก ทราบ

ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |                                   |                         |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแวก | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแวก | เป็นกรรมการ             |
| ๓) ผู้อำนวยการกองคลัง             | เป็นกรรมการ             |
| ๔) ผู้อำนวยการกองช่าง             | เป็นกรรมการ             |
| ๕) หัวหน้าสำนักปลัด               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖) นักทรัพยากรบุคคล               | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

#### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแวก

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ตลอดจนจรรยาบรรณและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลระแว้ง ต้องปรับตัวให้เหมาะสม