



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง
เรื่อง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับ ร้องการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง จึง ประกาศใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน ต่อไป
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่

๒๘ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอนุชา ศิริโกคานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง

สำเนาถูกต้อง

(นางจุฑามาส จารัตประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

(นางสุวิลาดี ไคว้ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๒ - พ.ศ.๒๕๖๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

สารบัญ

		หน้า
คำนำ		๑
บทที่ ๑	สภาพทั่วไป ๒-๓	
บทที่ ๒	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔-๖
บทที่ ๓	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง <ul style="list-style-type: none">● แต่งตั้งคณะทำงาน● ประชุมเชิงปฏิบัติการ● การดำเนินงานตามขั้นตอน	๗-๑๙
ภาคผนวก		

ดำเนินาอกต้อง



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

ดำเนินาอกต้อง



(นางสุรัสวดี ไคว้ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จันทร์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง



(นางสุวิภา ใจทวีพร)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ลักษณะทั่วไปและประวัติความเป็นมาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

๑. สภาพทางภูมิศาสตร์

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง สำนักงานตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 บ้านหนองม่วง ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

โทรศัพท์ 044 960231-2

โทรสาร 044 960233

เว็บไซต์ <http://www.nongraviang.go.th>

ประวัติความเป็นมา

ตำบลหนองระเวียงเป็นตำบลเก่าแก่ตำบลหนึ่ง ของอำเภอเมืองนครราชสีมา จากเดิมพื้นที่ตำบล เป็นพื้นที่ป่ากร้างเส้นทางสัญจรไปมามีแต่รอยทางเกวียนและเป็นทางผ่านของกองทหารในสมัยก่อนมีการเล่าชาน ของชาวบ้านว่าเดิมตำบลหนองระเวียงมีพื้นที่เป็นที่กว้างราบลุ่มแม่น้ำ มีห้วยหนองคลองบึงหลายแห่งในพื้นที่ พื้นดินมีความอุดมสมบูรณ์เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้กับแหล่งน้ำ และแต่ละบึงนั้นจะมีต้นไม้ใหญ่ หลายชนิดแต่ที่ มีมาก คือต้นระเวียงขึ้นบริเวณรอบๆบึงไห้หนักและสัตว์อื่นๆเข้ามาอาศัยอยู่ ต่อมาเกิดการเกิดเป็นชุมชนในพื้นที่ซึ่ง ประชาชนที่เข้ามาอาศัยอยู่ในพื้นที่จากเดิมนั้น ย้ายมาจากตำบลพะเนาและตำบลมะเริง และเริ่มมีลูกหลานเกิด การกระจายตัวของประชาชนมีการ จับจองที่ดินทำกิน เรียกว่าใครที่ขยันก็จะมีที่ทำกินมาก และมีการตั้ง เป็นตำบลขึ้น จึงใช้ชื่อว่า “ตำบลหนองระเวียง”

การตั้งถิ่นฐานและวิวัฒนาการของ ตำบลหนองระเวียง

อบต.หนองระเวียง เป็นตำบลใหญ่มีพื้นที่กว้างมีเนื้อที่ทั้งหมด 54.77 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 32,231.25 ไร่ แรกเริ่มนั้นชุมชนในตำบลเกิดขึ้นจาก การอพยพย้ายเข้ามาทำการอาศัยอยู่จากบุคคล ตำบลใกล้เคียง คือตำบลพะเนา สืบเนื่องจากการใช้นามสกุลของคนในพื้นที่ แรกเริ่มมีการตั้งถิ่นฐานที่บ้านโดนด เนื่องจากบริเวณนั้นมีแหล่งน้ำ สาธารณะแล้วแบ่งแยก ออกเป็นหมู่บ้านต่างๆในพื้นที่ปัจจุบันมีจำนวน 15 หมู่บ้าน

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของตำบลหนองระเวียง มีลักษณะเป็นพื้นที่กว้างยาวลาดตามลุ่มแม่น้ำ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองนครราชสีมา สภาพพื้นที่เป็นที่ลุ่มแม่น้ำ บางส่วนเป็นดอน บางแห่ง เป็นพื้นที่ต่ำมาก มีคลองส่งน้ำชลประทานไหลผ่านลงสู่แม่น้ำสาธารณะ ในพื้นที่ตำบล และมี ลำน้ำบริเวณแนว เขตด้านข้างของ อบต.คือลำช่องโคเป็นลำน้ำแยกจากลำน้ำมูล ปัจจุบัน อบต.หนองระเวียง สำนักงานตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 บ้านหนองม่วง ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศ ตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ดินนาปลูกต้อง

ดินนาปลูกต้อง



(นางจุฑามาส จงรักประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง



(นางสุรัสวดี ไคว้ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

- ★ ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลมะเรียง ตำบลพะเนา และตำบลบ้านโพธิ์
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
- ★ ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา และ
ตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
- ★ ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลด่านเกวียน และตำบลท่าจะหลุง
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
- ★ ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย และ
ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา
จังหวัดนครราชสีมา

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลมะเรียง ตำบลบ้านโพธิ์ และ ตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณมุมรั้วราชชมงคล(ศูนย์ฝึกเทคโนโลยี) ตรงบริเวณริมถนนลาดยางสายบ้านตะคอง - หนองม่วงปากขวา(ทิศเหนือ) บริเวณพิกัด SB 946545 ขึ้นไปทาง ทิศเหนือระยะทางประมาณ 1.2 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 945561 แล้วเลี้ยวไปทางทิศตะวันออกตามแนวรั้วราชชมงคล(ศูนย์ฝึกเทคโนโลยี) จนถึงบ้านบึงสาร ตำบลมะเรียงและบ้านคอนอินทร์ ตำบลพะเนา บริเวณพิกัด SB 973560 ไปตามแนวรั้วสิ้นสุดที่มุมรั้วราชชมงคล (ศูนย์ฝึกเทคโนโลยี) แล้วอ้อมบ้านหนองไทร (ทางทิศเหนือ) ไปทางทิศตะวันออก ระยะทางประมาณ 1.2 กิโลเมตร ไปตามแนวเส้นทางสาธารณะประโยชน์ ถึงบริเวณพิกัด SB 980560 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวทางสาธารณะประโยชน์ บริเวณพิกัด SB 980567 อ้อมบ้านหนองสองห้อง (ทางทิศเหนือ) ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวถนนลาดยางสายบ้านพะเนา - บ้านโดนตบริเวณพิกัด SB 990576 แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ 0.3 กิโลเมตร บริเวณพิกัด SB 989580 แล้วเลี้ยวไปทางทิศตะวันออกตามแนวทางสาธารณะประโยชน์ถึงมุมรั้วโรงฆ่าสัตว์ นายเลิศ กุญแก้ว ระยะทางประมาณ 0.2 กิโลเมตร บริเวณพิกัด SB 993580 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือเลี้ยวขวาไปตามแนวรั้ว ไปทางทิศตะวันออกถึงบริเวณพิกัด SB 995583 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือไปจนจรดไฟสายกรุงเทพฯ - อุบลราชธานี บริเวณพิกัด SB 995586 ข้ามทางรถไฟตามแนวทางสาธารณะประโยชน์จนจรดถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 226 บริเวณพิกัด TB 000593 ไปทิศเหนือ ผ่านบ้านยองแยง หมู่ที่ 1 ตำบลหนองระเวียง ไปตามถนนลาดยาง รพช.นม 3107 ถึงบริเวณสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กข้ามลำตะคองใหม่ (ด้านทิศใต้) บริเวณพิกัด SB 998608 ไปทางทิศตะวันออกตามแนวกิ่งกลางลำตะคองใหม่ สิ้นสุดที่กิ่งกลางลำตะคองใหม่ บริเวณพิกัด TB 007610 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 11 กิโลเมตร

สำเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง



(นางสุรัสวดี คุ้มประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา และตำบล พระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำตะคองใหม่ บริเวณพิกัด TB007610 ลงไปทางทิศใต้ ระยะทางประมาณ 2.0 กิโลเมตร ผ่านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 226 บริเวณพิกัด TB 008593 ตามแนวรั้วบ้านนางฟุ้งพิศ ทองคำ ลงไปทางทิศใต้ถึงแนวรั้วหลังโรงเรียนบ้านยองแยง ผ่านทางรถไฟสายกรุงเทพฯ - อุดรราชธานีบริเวณพิกัด TB 009590 จากนั้นลงมาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ระยะทางประมาณ 1.5 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด TB 018577 แล้วลงไปทางทิศใต้ตามแนวพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ระยะทางประมาณ 2.7 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด TB 015550 บริเวณบ้านบุตานนท์ ตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ แล้วลงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร จนถึงบริเวณพิกัด TB 025529 บ้านตะกุดหมี่ ตำบลพระพุทธ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ แล้วลงไปทางทิศใต้ ผ่านคลองชลประทาน ระยะทางประมาณ 2.5 กิโลเมตร สิ้นสุดที่ลำข้างโค บริเวณพิกัด TB 022508 รวมระยะทางด้านทิศตะวันออก ประมาณ 12 กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลท่าจะหลุง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากลำข้างโคฝั่งขวา (ทิศตะวันออก) บริเวณพิกัด TB 022508 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามลำข้างโค ผ่านบ้านหนองขาม ระยะทางประมาณ 4.0 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 995485 ลงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวลำเหมืองชลประทาน ผ่านบ้านหนองพะลาน หมู่ที่ 15 ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา ระยะทางประมาณ 2.0 กิโลเมตรบริเวณพิกัด SB 978482 ไปทางทิศตะวันตกผ่านถนนสาธารณะเลี้ยวเมืองสายพระพุทธ - โนนม่วง บ้านใหม่หนองบอน บริเวณพิกัด SB 973481 รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ 6.5 กิโลเมตร

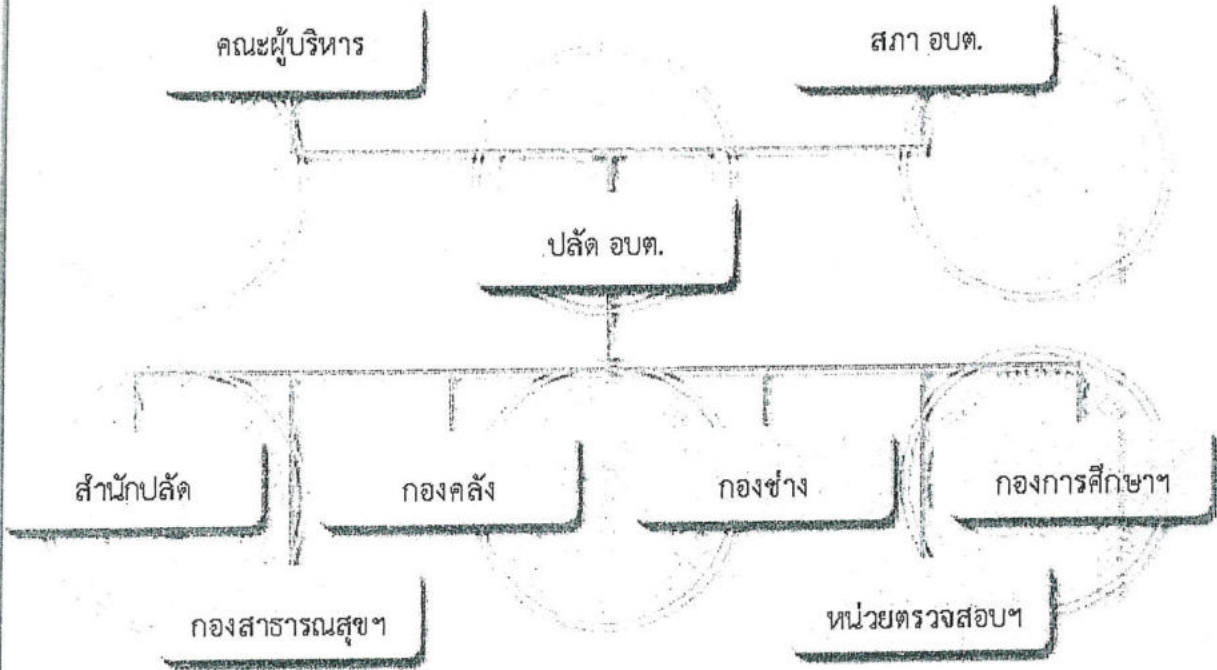
ทิศตะวันตก ติดต่อกับบ้านใหม่หนองบอน ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัยและตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากทางสาธารณะเลี้ยวเมืองสายพระพุทธ - โนนม่วง บ้านใหม่หนองบอน ที่บริเวณพิกัด SB 973481 ไปทางทิศตะวันตก ระยะทางประมาณ 0.2 กิโลเมตร บริเวณพิกัด SB 971481 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวทางสาธารณะระยะทางประมาณ 0.3 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 973484 แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวเขตที่ดินเอกชน ระยะทางประมาณ 1.3 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 958489 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวเขตที่ดินเอกชน ระยะทางประมาณ 1.6 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 959506 แล้วไปทางทิศตะวันตกตามแนวกึ่งกลางทางสาธารณะ ระยะทางประมาณ 0.9 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 951506 แล้วขึ้นไปทางทิศผ่านแนวแปลงที่ดินของเอกชน ไปตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนนภายในนิคมอุตสาหกรรม สุรนารีนครราชสีมา(ด้านทิศตะวันตก) ระยะทางประมาณ 1.0 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 949515 แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนนภายในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารีนครราชสีมา(ด้านทิศเหนือ) ระยะทางประมาณ 0.3 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 913516 ขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนน(ด้านทิศตะวันตก) ระยะทางประมาณ 0.3 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 951519 แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันตกตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนน(ด้านทิศใต้) ระยะทางประมาณ 0.15 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 949518 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนน(ด้านทิศใต้) ระยะทางประมาณ 0.2 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 948522 แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวกึ่งกลางทางสาธารณะ ระยะทางประมาณ 1.0 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 958525 แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือ ตามแนวกึ่งกลางทาง

สาธารณะ ระยะทางประมาณ 1.5 กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB 960538 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวเขตที่ดิน ระยะทางประมาณ 1.3 กิโลเมตร สิ้นสุดที่บริเวณมุมรั้วราชวมงคล(ศูนย์ฝึกเทคโนโลยี) บริเวณพิกัด SB 946545 รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ 10 กิโลเมตร

๒. ข้อมูลองค์กรและโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ ข้อมูลองค์กร

โครงสร้างองค์กร



จำนวนพนักงาน

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๕๕ คน

การบริหารงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจกตออง

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร และปฏิบัติราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของรัฐบาล ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

(Handwritten signature)

2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนผู้บริหาร สมาชิกอบต. การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้ความรู้กฎหมายและคำแนะนำแก่ประชาชน การ

(นางจุฑามาส ดำริ้วประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองกระเทียม

อำนาจกตออง

(นางสุรัสวดี ไคว้ประสิทธิ์)

บริหารงานบุคคลของอบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องมีหัวหน้า
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย 5 งาน คือ

๑.) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานกิจการสภา
- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด

๒.) ฝ่ายนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนงาน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ

๓.) งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติ อบต.

๔.) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกัน
- งานช่วยฟื้นฟู
- งานกู้ภัย
- งานสังคมสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- งานเทศกิจ
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการ

๕.) งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี
- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช
- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
- งานส่งเสริมผลิตภัณฑ์การเกษตร
- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต
- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี

ฉันทนาคุณกิจ

ฉันทนาคุณกิจ

Sc S

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

นางสุรลลิต ใจแก้วประสิทธิ์

ปลัด อบต.หนองระเวียง

- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์สัตว์
- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์
- งานป้องกันรักษาโรคและกักสัตว์

๖.) งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน

- งานจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด
- งานพัฒนาชุมชน
- งานนันทนาการชุมชน
- งานจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน
- งานอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักพัฒนาชุมชน
- งานเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ต่อครัวเรือน
- งานจัดตั้งและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- งานจัดตั้งและส่งเสริมกลุ่มสตรี แม่บ้าน
- งานสังคมสงเคราะห์ผู้มีปัญหาทางสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยาก

๓. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินอบต. รวบรวมสถิติ เงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือ ประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของอบต. การยืมเงินทศรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืม ค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียม ต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าส่วนการคลังเป็นผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน คือ

๑.) ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.) งานการเงิน

- งานรับ- เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๓.) งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย
- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๔.) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

หัวหน้ากองคลัง



(นางจุฑามาส จรรย์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

หัวหน้าลูกต้อง



(นางสุรัสวดี ไคว้ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๔. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของอบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และออกแบบก่อสร้างแก่อบต. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าส่วนโยธาเป็นผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน คือ

๑.) ฝ่ายก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๒.) งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์
- งานออกแบบ

๓.) งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ
- งานจัดตกแต่งสถานที่

๔.) งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

สำเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองกระเทียม

สำเนาถูกต้อง

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนงานสาธารณสุขและข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรมการให้สุขศึกษา งานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม รักษาต้นน้ำลำธารและสิ่งมีชีวิตในน้ำ การให้บริการสาธารณสุข งานควบคุมการฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๒ งาน คือ

(นางสุรัสวดี ไคว่ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองกระเทียม

๑.) ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

- งานอนามัยชุมชน
- งานสาธารณสุขมูลฐาน
- งานสุขศึกษา
- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ
- งานป้องกันยาเสพติด
- งานการเฝ้าระวัง
- งานระบาดวิทยา
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
- งานโรคเอดส์
- งานการเฝ้าระวัง
- งานระบาดวิทยา
- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค
- งานโรคเอดส์

๒.) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- งานสุขาภิบาลทั่วไป
- งานสุขาภิบาลโรงงาน
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ
- งานชีวอนามัย
- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล
- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล
- งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย

๓.) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมและเผยแพร่
- งานควบคุมมลพิษ
- งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- งานติดตามตรวจสอบ

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาการวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษามาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและการส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง มีหัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น

๑ ฝ่าย ๒ งาน คือ

๑.) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานห้องสมุด พื้พธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

ต้นเนาถูกต้อง

(นางสุวิภาตี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

- งานกีฬาและสันทนาการ
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

๒.) งานบริหารการศึกษา

- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานสารสนเทศและศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์
- งานลูกเสือและยุวกาชาด

๓.) งานกิจการโรงเรียน

- งานจัดการศึกษา
- งานพลศึกษา
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน
- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมและตรวจสอบภายในส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด

๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจและ จุดมุ่งหมาย

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นการวางแนวทางในการพัฒนาในและเกิดความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลหนองระเวียงเป็นตำบลขนาดใหญ่ที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างกระจัดกระจายตามแนวถนนเป็นชุมชนที่อยู่กันอย่างสงบสุข และคาดการณ์ว่า ในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมที่ดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ และคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้

"สิ่งแวดล้อมดี ชุมชนเข้มแข็ง คนดีมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่ดี มีส่วนร่วมผสมผสานภาครัฐและเอกชน"

พันธกิจ (MISSION)

1. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจที่มีอยู่ในพื้นที่
2. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีระดับ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายจิตใจ และสภาพความเป็นอยู่
4. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของชุมชน คนและครอบครัวในการพึ่งตนเอง
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วมจากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

และเอกชน ในการพัฒนาตำบล

จุดมุ่งหมาย

ดำเนินการถูกต้อง

(ลายเซ็น)

(นางจุฑามาส จันทร์ประเสริฐ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

ดำเนินการถูกต้อง

(ลายเซ็น)

(นางสุรชาติ ไคว่ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

และยั่งยืน

1. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างครบถ้วนสะดวกและเสมอภาค
2. ปราศจากมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นพิษเพื่อให้บ้านเรือนและชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
3. ประชาชนมีระดับ คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายจิตใจ และสภาพความเป็นอยู่
4. ประชาชนมีศักยภาพ มีความรู้ มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
5. การบริหารจัดการที่ดี แบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

๒.๓ จำนวนประชากรและจำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน

หมู่ที่	ชื่อชุมชน/ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร	ชื่อผู้นำชุมชน/ชื่อผู้ใหญ่บ้าน
1	ยองแยง	472	นายบุญส่ง บุญหลง
2	หนองไทร	440	นางสมศรี เหล็กพะเนา
3	หนองม่วง	898	นายสนอง พูนมีพะเนา
4	หนองขาม	506	นายจุล รัตนรักษ์
5	ทับช้าง	767	นายสมัคร ก้อนมะเรียง
6	ทับช้าง	2,169	นายมานัด ทอนโพธิ์
7	มาบมะค่า	1,197	นางสาวสิริกานุจน์ มีใหม่
8	ชะอม	500	นายสมพงศ์ ฉิมผึ่งพะเนา
9	ชะอม	912	นายศิริศักดิ์ มัทธนะศิลป์
10	โตนด	494	นายแดง ฉิมพะเนา
11	โตนด	902	นายอังกูล ศิริโกคานนท์
12	หนองระเวียง	782	นายบันลือ พรหมพะเนา
13	หนองสมอ	955	นายสมศักดิ์ รัตนรักษ์
14	โนนมะกอก	248	นายประเสริฐ จันเกาะ
15	หนองพะลาน	839	นายประกิจ โพธิ์พะเนา
	รวม	12,081	

นางสาวอุกษิณ
นางสุรัสวดี ไควประสิทธิ์
ปลัด อบต.หนองระเวียง

2.4 ผู้บริหารองค์กร องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง แบ่งการบริหารออกเป็น ๒ ส่วน คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ ฝ่ายบริหาร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง-พ้นจากตำแหน่ง
1	นายอนุชา ศิริโกคานนท์	นายกฯ	30/09/2559 -
2	นางรังสิมา บุญญานุสนธิ์	รองนายกฯ	30/09/2559 -
3	นายพิสิษฐ์ อยู่อุ้นพะเนา	รองนายกฯ	30/09/2559 -
4	นายเฉลิม จ้อยแก้วพะเนา	เลขานายกฯ	30/09/2559 -

๒.๔.๒ ฝ่ายนิติบัญญัติ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง-พ้นจากตำแหน่ง
1	นายปรีชา หรั่งทองกลาง	ประธานสภาฯ	30/09/2559 -
2	นายสนั่น วงศ์มะเร็ง	รองประธานสภาฯ	30/09/2559 -
3	นายชาน จันทรทอง	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
4	นายชูชีพ ปานงูเหลือม	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
5	นายสำรวย เพ็ชรกลิ่น	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
6	นายสมหวัง ดิ่งเหลือม	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
7	นางศศิวิมล วงศ์พะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
8	นายพัชระ ดีดวงแก้ว	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
9	นางอรทัย แจ็กมะตัน	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
10	นายชัยศรี ทือเกาะ	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
11	นายบุญเชิด บัวเมือง	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
12	นายพิทักษ์ ศรีเรียงค์พะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -

13	นางเทียม สงมะเรียง	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
14	นายบุญเลิศ เมืองอินทร์	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
15	นายสมหมาย เฟ็งทะเล	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
16	จำลองเอกวรณยุกต์ ศรีรัตนกุล	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
17	นายสุรพล ยินคำ	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
18	นายสมเกียรติ สิมรัมย์	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
19	นายวัลลภ วงษ์พะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
20	นายรุ่งโรจน์ เพ็ชรกลิ่นพะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
21	นายพงษ์เทพ แสงแก้วพะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
22	นายวรากร ศรีนาคพะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
23	นายอภิรักษ์ กองเมืองปัก	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
24	นางอาด คณาคพะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
25	นายสมพิศ ชิดโคกสูง	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
26	นายสุข จันเกาะ	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
27	นายวีระ อยู่อุ้นพะเนา	สมาชิกสภา	30/09/2559 -
28	นายพล ลูกระโทก	สมาชิกสภา	30/09/2559 -

๒.๕ ข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๒.๕.๑ การคมนาคม/การจราจร

๒.๕.๑.๑ ถนน

จำนวนถนนลูกรัง	40	สาย
จำนวนถนนลาดยาง	8	สาย
จำนวนถนนคอนกรีต	144	สาย
จำนวนถนนอื่นๆ		สาย

๒.๕.๑.๒ สะพาน

จำนวนสะพานคอนกรีต	4	แห่ง
จำนวนสะพานเหล็ก	4	แห่ง

สำเนาถูกต้อง

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง

(นางสุรัสวดี ไคว่ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

๒.๕.๑.๓ แหล่งน้ำ		
จำนวนแม่น้ำที่ไหลผ่าน	1	สาย
จำนวนห้วย / หนอง / คลอง / บึง	8	แห่ง/สาย
จำนวนคลองชลประทาน	1	แห่ง
จำนวนบ่อน้ำตื้นเอกชน	20	แห่ง
๒.๕.๒ การประปา		
จำนวนครัวเรือนมีน้ำประปาใช้	2,780	ครัวเรือน
จำนวนครัวเรือนที่ไม่มีน้ำประปาใช้	-	ครัวเรือน
๒.๕.๓ ไฟฟ้า		
จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้	2,780	ครัวเรือน
จำนวนครัวเรือนที่ไม่มีไฟฟ้าใช้	-	ครัวเรือน
๒.๕.๔ สถานธนาบาล		
จำนวนสถานธนาบาลในสังกัด	-	แห่ง
๒.๕.๕ โรงฆ่าสัตว์		
จำนวนโรงฆ่าสัตว์ของ อปท.	-	แห่ง
จำนวนโรงฆ่าสัตว์ของรัฐ	-	แห่ง
จำนวนโรงฆ่าสัตว์ของเอกชน	1	แห่ง
๒.๕.๖ การท่องเที่ยว		
สถานที่ท่องเที่ยวจำนวน	-	แหล่ง
๒.๕.๗ ข้อมูลด้านสังคม		
๒.๕.๗.๑ ข้อมูลเบี่ยงชีพ		
ผู้สูงอายุ	1,439	คน
ผู้พิการ	377	คน
ผู้ป่วยโรคเอดส์	5	คน
๒.๕.๗.๒ ข้อมูลสถานศึกษา		
จำนวนสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดท้องถิ่น	-	แห่ง
จำนวนครูที่อยู่ในสังกัดท้องถิ่น	-	คน
จำนวนลูกจ้างประจำที่อยู่ในสังกัดท้องถิ่น	-	คน
จำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในสังกัดท้องถิ่น	-	คน
จำนวนพนักงานของรัฐที่อยู่ในสังกัดท้องถิ่น	-	คน
จำนวนนักเรียนที่อยู่ในสังกัดท้องถิ่น	-	คน
๒.๕.๗.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	แห่ง
จำนวนครู	1	คน
จำนวนผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างทั่วไป)	2	คน
จำนวนผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	1	คน
จำนวนนักเรียนเด็กเล็ก	59	คน
๒.๕.๗.๔ ข้อมูลกีฬา นันทนาการ และพักผ่อน		
จำนวนสวนสาธารณะ	1	แห่ง

ลงนามถูกต้อง

(นางจุฑามาส จักร์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองกระแต

ลงนามถูกต้อง

นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์
ปลัด อบต.หนองกระแต

จำนวนห้องสมุดประชาชน	1	แห่ง
จำนวนลานกีฬา	12	แห่ง
จำนวนสนามกีฬา	1	แห่ง

๒.๕.๘ ข้อมูลด้านสาธารณสุข

จำนวนโรงพยาบาล	-	แห่ง
(โรงพยาบาล.....)		
จำนวนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	2	แห่ง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโตนด		
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองพะลาน		

๒.๕.๙ ข้อมูลด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (พนักงานดับเพลิง) จำนวน	6	คน
รถดับเพลิง	จำนวน	- คัน
รถยนต์บรรทุกน้ำ	จำนวน	2 คัน
ขนาดความจุมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ลิตร จำนวน	-	คัน
รถกระเช้า	จำนวน	1 คัน
เรือยนต์ดับเพลิง	จำนวน	- ลำ
เครื่องสูบน้ำ จำแนกตามขนาดเส้นผ่าศูนย์กลางของท่อสูบน้ำ		
ขนาด ๓ - ๕ นิ้ว	จำนวน	- เครื่อง
แยกเป็นพญานาค	จำนวน	- เครื่อง
รถตรวจการณ์	จำนวน	- คัน

๒.๕.๑๐ ข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม

ปริมาณน้ำเสีย	-	ลบ.ม./วัน
ปริมาณน้ำเสียที่บำบัดได้	-	ลบ.ม./วัน
รถยนต์เก็บขยะ	จำนวน	3 คัน

๒.๕.๑๑ ข้อมูลด้านการเงินการคลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๐

จำนวนงบประมาณของโครงการที่ได้รับอนุมัติตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ

41,165,800 บาท

รายรับ

หมวดภาษีอากร	13,079,000.00	บาท
หมวดค่าธรรมเนียม	1,471,000.00	บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	1,200,000.00	บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	186,000.00	บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	26,392,900.00	บาท
หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	-	บาท
หมวดบัญชีเงินสะสม	-	บาท
รายจ่าย		
หมวดรายจ่ายงบกลาง	18,363,550.00	บาท
หมวดรายจ่ายประจำ	33,717,350.00	บาท

สำเนาถูกต้อง

[Signature]
(นางจุฑามาส จารัตประเสริฐ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองพะลาน

สำเนาถูกต้อง

[Signature]

(นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองพะลาน

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน
ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการ
บริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ
สนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาด
และสมรรถนะ ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มี
การวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลด
ช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา
พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีด
ความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการ
บริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและ
ผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง
กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง
การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและ
ทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และ
นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายของส่วน
ราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for
Money)

สำเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จงรักประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง



(นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ

จางเนกต้อง

จางเนกต้อง

(นางจุฑามาศ จังศรีประเสริฐ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

(นางสุวิภา ใจประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

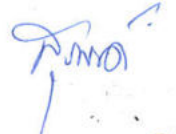
บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ อย่างน้อยเพียงใด

สำเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง



(นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

(SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

การวิเคราะห์สวอต (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรหรือโครงการซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

การวิเคราะห์ SWOT ใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง (พ.ศ.2559-2560) ซึ่งมีหน่วยงานที่มาร่วมวิเคราะห์ ดังนี้

1. สำนักงานปลัด อบต.
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. การการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
5. การสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis)

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

- จุดแข็ง

ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

- 1) มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของตนเอง มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล
- 2) มีการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
- 3) มีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงให้สอดคล้องกับ

ภารกิจในปัจจุบันและอนาคต

4) มีการจัดปรับปรุงระบบงานลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการภายใน

- 1) สามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตามแผนและลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นได้
- 2) การบริหารจัดการมีความโปร่งใส
- 3) โดยเฉลี่ยบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง มีความรู้ความสามารถเฉพาะ

ด้าน และมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

4) มีระบบฐานข้อมูลและการจัดการความรู้สนับสนุน

- จุดอ่อน

ด้านการบริหารจัดการเมืองตามหลักธรรมาภิบาล

1) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่ทั่วถึง และล่าช้า ขาดการสื่อสาร ให้

ความรู้ความเข้าใจ

ที่ถูกต้อง

2) มีกฎหมายเฉพาะของตนเองแต่ไม่สมบูรณ์ต้องนำกฎหมายการบริหารงานบุคคลภาครัฐมาใช้โดย

อนุโลม

3) ยากในการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ การนำมาใช้ การเชื่อมโยงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่

(นางจุฑามาส จันทร์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

(นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกองเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆ ของ อบต. เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรของ อบต.

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ อบต. ต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

* งานกระบวนงาน

* คน

* ทรัพยากร

* ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของ อบต. และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของอบต. ประสบผลสำเร็จ

เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรของอบต. ๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ อบต. ต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

* งานกระบวนงาน

(๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

สำเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จารัตประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง



(นางสุรัสวดี ไควประเสริฐ)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

(๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

* คน

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

* ทรัพยากร

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

* ผู้รับบริการ/ประชาชน

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของอบต.

๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของ อบต. และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

- (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทกัน
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร

๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของอบต. ประสบผลสำเร็จ เป้าหมาย

สูงสุดที่คาดหวัง

- (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
- (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการ

เจ้าหน้าที่สนับสนุน

- ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคคล

อำนาจถูกต้อง

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเสีจ

(นางสุรัสวดี ไคว้ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเสีจ

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์จุดแข็ง SWOT จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้
๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
 ๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
 ๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
 ๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ
 ๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
 ๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการเพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

สรุปผลการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงาน ด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis)

ลำดับที่	หัวข้อ	Importance						Current Status						Gap		
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕		Total	AVG๒
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน	๐	๓	๓	๒	๑๒	๘๓	๔.๑๕	๔	๔	๕	๗	๐	๕๕	๒.๗๕	๑.๔๐
๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต	๐	๒	๓	๔	๑๑	๘๔	๔.๒๐	๑	๕	๘	๕	๑	๖๐	๓.๐๐	๑.๒๐
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๐	๑	๓	๗	๙	๘๔	๔.๒๐	๑	๔	๗	๗	๑	๖๓	๓.๑๕	๑.๐๕
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๐	๓	๓	๕	๙	๘๐	๔.๐๐	๑	๔	๙	๕	๑	๖๑	๓.๐๕	๐.๙๕
๕	มีความโปร่งใสในทุก	๑	๒	๒	๖	๙	๘๐	๔.๐๐	๒	๓	๖	๖	๓	๖๕	๓.๒๕	๐.๗๕

	กระบวนการ ของการ บริหารทรัพยากรบุคคล																
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มี การพัฒนาความรู้อย่าง ต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยี	๒	๐	๔	๕	๙	๗๙	๓.๙๕	๒	๓	๕	๕	๕	๖๘	๓.๔๐	๐.๕๕	
๗	สารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ ปรับปรุงการบริหารและการ บริการ	๐	๑	๘	๔	๗	๗๗	๓.๘๕	๐	๓	๙	๕	๓	๖๘	๓.๔๐	๐.๕๕	

จากการวิเคราะห์ส่วนต่างระหว่างความสำคัญของประเด็น ทิศทางความต้องการกับผลการการปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีส่วนต่างมากที่สุด ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

คืนเนาถูกต้อง

คืนเนาถูกต้อง



(นางจุฑามาส จันทร์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง



(นางสุรัสวดี ใจดีประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนด เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม บรรลุผลตามเป้าหมาย ทางานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล ๒. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

อำนาจถูกต้อง
อำนาจถูกต้อง
นางสุรัสวดี ไควประสิทธิ์
ปลัด อบต.หนองระเวียง
(นางจุฑามาศ จันทร์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องการเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องการเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒. สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ ๓. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

ลงนามถูกต้อง



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองกระเทียม

สิ่งที่ต้องการเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องการเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลงนามถูกต้อง



(นางสุวิภา คุ้มประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองกระเทียม

<p>อย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p>	
-------------------------------------	--

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ</p>	<p>๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
<p>๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน</p>	<p>๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน</p>

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
<p>๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน</p>	<p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
<p>๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล</p>

ลงนามถูกต้อง

ลงนามถูกต้อง

(Signature)

(Signature)

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองกระเทียม

(นางสุวิภา โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองกระเทียม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์ความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ

อำนาจออกต้อง

อำนาจออกต้อง





(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองกระเทียม

(นางสุรัสวดี ใคว์ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองกระเทียม

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับการกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. แผนงานจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน ๒. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัด อบต.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งานการ เจ้าหน้าที่	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๔)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัด อบต.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๖)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภา เทศบาล พนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัด อบต.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

อำนาจศักดิ์


อำนาจศักดิ์


มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดด้าน การ บริหารงาน บุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ระดับ ยึดระบบคุณธรรม เป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมให้กับ พนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารงาน บุคคลอย่าง สม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศ หลักเกณฑ์การตัดสินใจ หรือการใช้ดุลพินิจของ ผู้บริหารหน่วยงานใน เรื่องการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐาน หรือรายงานเกี่ยวกับด้าน การบริหารงานบุคคลไว้ เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/ กิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ด้านการบริหารงานบุคคล	๑. แผนงานการจัดเก็บ หลักฐานการตัดสินใจหรือ การใช้ดุลพินิจและรายงาน เกี่ยวกับด้านการ บริหารงานบุคคล	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัด อบต.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๓)	๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริม สนับสนุนเพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัด อบต.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของ การทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย ทางานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม	๑. แผนงานการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย ๒. แผนงานการประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและ พนักงาน	สำนักงาน ปลัด อบต.	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

ผลที่คาดหวังหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
๒. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และอบต.

สำเนาถูกต้อง

สำเนาถูกต้อง

(นางจุฑามาส จันทร์ประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

(นางสุรัสวดี ไคว้ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

๓. ผู้บริหารนาเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถของ อบต. เพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

ธำเนาะฤกษ์ดี



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.พนมกระเวียง

ธำเนาะฤกษ์ดี



(นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.พนมกระเวียง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด

ที่ นม ๘5001/

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

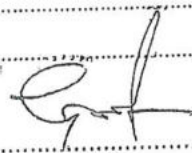
ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ตามแนวทาง "การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล" หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 5 ด้าน เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพทางการปฏิบัติงาน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในคำสั่งที่แนบ

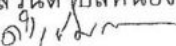

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

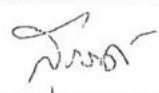

(ลงชื่อ).....
(นายยุทธศาสตร์ สุขจิตร์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

สำเนาถูกต้อง

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง


.....

(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง


(ลงชื่อ).....
(นางสุรัสวดี ไคว่ประสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

สำเนาถูกต้อง


(นางสุรัสวดี ไคว่ประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง
— สิริโกคานนท์



(ลงชื่อ).....

(นายอนุชา สิริโกคานนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

ปลัด อบต.หนองระเวียง



(นางจุฑามาส จำรัสประเสริฐ)
ผู้อำนวยการบริหารทั่วไป อบต.หนองระเวียง

ปลัด อบต.หนองระเวียง



(นางสุรัสวดี โค้วประสิทธิ์)
ปลัด อบต.หนองระเวียง