

นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง  
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

## สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บททั่วไป	
● ข้อมูลทั่วไปตำบลหนองระเวียง	๑
● วิสัยทัศน์ พันธกิจ	๕
บทที่ ๒ การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
● วิเคราะห์ SWOT	๖
● มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)	๘
- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือข้อบ่งชี้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
● ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์กลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง	๑๐
● การบริหารจัดการ	๒๓
● การติดตามประเมินผล	๒๔
ภาคผนวก	

## บทที่ ๑ บททั่วไป

### ๑. ด้านกายภาพ

#### ๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

ประกอบด้วย

- หมู่ที่ ๑ บ้านยองแยง
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองไทร
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองม่วง
- หมู่ที่ ๔ บ้านหนองขาม
- หมู่ที่ ๕ บ้านทับช้าง
- หมู่ที่ ๖ บ้านทับช้าง
- หมู่ที่ ๗ บ้านมาบมะค่า
- หมู่ที่ ๘ บ้านชะอม
- หมู่ที่ ๙ บ้านชะอม
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโตนด
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านโตนด
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองระเวียง
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองสมอ
- หมู่ที่ ๑๔ บ้านโนนมะกอก
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองพะลาน

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

(ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๓ ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

- โทรศัพท์ ๐๔๔ - ๙๖๐๒๓๑

- โทรสาร ๐๔๔ - ๙๖๐๒๓๓

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของตำบลหนองระเวียง มีลักษณะเป็นพื้นที่กว้างยาวลาดตาม  
ลุ่มแม่น้ำ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของอำเภอเมืองนครราชสีมา สภาพพื้นที่เป็นที่ลุ่มแม่น้ำ บางส่วนเป็นดอน  
บางแห่งเป็นพื้นที่ต่ำมาก มีคลองส่งน้ำชลประทานไหลผ่านลงสู่แม่น้ำสาธารณะ ในพื้นที่ตำบล และมีลำน้ำบริเวณ  
แนวเขตด้านข้างของ อบต.คือลำซ่องโคเป็นลำน้ำแยกจากลำน้ำมูล ปัจจุบัน อบต.หนองระเวียง สำนักงานตั้งอยู่ที่  
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองม่วง ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่ทางทิศ  
ตะวันออกเฉียงเหนือของอำเภอเมืองนครราชสีมา โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

- ★ **ทิศเหนือ** ติดต่อกับตำบลมะเร็ง ตำบลพะเนา และตำบลบ้านโพธิ์  
อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
- ★ **ทิศตะวันออก** ติดต่อกับ ตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา และ  
ตำบลพระพุทธร อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา
- ★ **ทิศใต้** ติดต่อกับตำบลด่านเกวียน และตำบลท่าจะหลุง  
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา
- ★ **ทิศตะวันตก** ติดต่อกับตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย และ  
ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา  
จังหวัดนครราชสีมา

**ทิศเหนือ** ติดต่อกับตำบลมะเร็ง ตำบลบ้านโพธิ์ และ ตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณมุมรั้วราชมวงคล(ศูนย์ฝึกเทคโนโลยีฯ) ตรงบริเวณริมถนนลาดยางสายบ้านตะคอง – หนองม่วงพากขวา(ทิศเหนือ) บริเวณพิกัด SB ๙๔๖๕๔๕ ขึ้นไปทาง ทิศเหนือระยะทางประมาณ ๑.๒ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๔๕๕๖๑ แล้วเลี้ยวไปทางทิศตะวันออกตามแนวรั้วราชมวงคล ( ศูนย์ฝึกเทคโนโลยีฯ) จนถึงบ้านบึงสาร ตำบลมะเร็งและบ้านคอนอินทร์ ตำบลพะเนา บริเวณพิกัด SB ๙๗๓๕๖๐ ไปตามแนวรั้วสิ้นสุดที่มุมรั้วราชมวงคล (ศูนย์ฝึกเทคโนโลยีฯ) แล้วอ้อมบ้านหนองไทร (ทางทิศเหนือ) ไปทางทิศตะวันออก ระยะทางประมาณ ๑.๒ กิโลเมตร ไปตามแนวเส้นทางสาธารณะประโยชน์ ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๘๐๕๖๐ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวทางสาธารณะประโยชน์ บริเวณพิกัด SB ๙๘๐๕๖๗ อ้อมบ้านหนองสองห้อง (ทางทิศเหนือ) ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวถนนลาดยางสายบ้านพะเนา – บ้านโตนดบริเวณพิกัด SB ๙๙๐๕๗๖ แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ระยะทางประมาณ ๐.๓ กิโลเมตร บริเวณพิกัด SB ๙๘๙๕๘๐ แล้วเลี้ยวไปทางทิศตะวันออกตามแนวทางสาธารณะประโยชน์ถึงมุมรั้วโรงฆ่าสัตว์ นายเลิศ กุญแก้ว ระยะทางประมาณ ๐.๒ กิโลเมตร บริเวณพิกัด SB ๙๙๓๕๘๐ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือเลี้ยวขวาไปตามแนวรั้ว ไปทางทิศตะวันออกถึงบริเวณพิกัด SB ๙๙๕๕๘๓ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือไปจนจรดไฟสายกรุงเทพฯ – อุบลราชธานี บริเวณพิกัด SB ๙๙๕๕๘๖ ข้ามทางรถไฟตามแนวทางสาธารณะประโยชน์จนจรดถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๒๖ บริเวณพิกัด TB ๐๐๐๕๙๓ ไปทิศเหนือ ผ่านบ้านยอแยง หมู่ที่ ๑ ตำบลหนองระเวียง ไปตามถนนลาดยาง รพช.นม ๓๑๐๗ ถึงบริเวณสะพานคอนกรีตเสริมเหล็กข้ามลำตะคองใหม่ (ด้านทิศใต้) บริเวณพิกัด SB ๙๙๘๖๐๘ ไปทางทิศตะวันออกตามแนวกึ่งกลางลำตะคองใหม่ สิ้นสุดที่กึ่งกลางลำตะคองใหม่ บริเวณพิกัด TB ๐๐๗๖๑๐ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตก ประมาณ ๑๑ กิโลเมตร

**ทิศตะวันออก** ติดต่อกับตำบลพะเนา อำเภอเมืองนครราชสีมา และตำบล พระพุทธร อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากกึ่งกลางลำตะคองใหม่ บริเวณพิกัดTB๐๐๗๖๑๐ ลงไปทางทิศใต้ระยะทางประมาณ ๒.๐ กิโลเมตร ผ่านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๖ บริเวณพิกัด TB ๐๐๘๕๙๓ ตามแนวรั้วบ้านนางฟิ่งพิศ ทองคำ ลงไปทางทิศใต้ถึงแนวรั้วหลังโรงเรียนบ้านยอแยง ผ่านทางรถไฟสายกรุงเทพฯ – อุบลราชธานีบริเวณพิกัด TB ๐๐๙๕๙๐ จากนั้นลงมาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด TB ๐๑๘๕๗๗ แล้วลงไปทางทิศใต้ตามแนวพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ระยะทางประมาณ ๒.๗ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด TB ๐๑๕๕๕๐ บริเวณบ้านบุตานนท์ ตำบลพระพุทธร อำเภอเฉลิมพระเกียรติ แล้วลงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตพื้นที่ทำการเกษตรของประชาชน ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร จนถึงบริเวณพิกัด TB ๐๒๕๕๒๙ บ้านตะกุดหมี่ ตำบลพระพุทธร

อำเภอเฉลิมพระเกียรติ แล้วลงไปทางทิศใต้ ผ่านคลองชลประทาน ระยะทางประมาณ ๒.๕ กิโลเมตร สิ้นสุดที่ลำช้างโค บริเวณพิกัด TB ๐๒๒๕๐๘ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออก ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

**ทิศใต้** ติดต่อกับตำบลท่าจะหลุง อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากลำช้างโคฝั่งขวา(ทิศตะวันออก) บริเวณพิกัด TB ๐๒๒๕๐๘ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามลำช้างโค ผ่านบ้านหนองขาม ระยะทางประมาณ ๔.๐ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๙๕๔๘๕ ลงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวลำเหมืองชลประทาน ผ่านบ้านหนองพะลาน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา ระยะทางประมาณ ๒.๐ กิโลเมตรบริเวณพิกัด SB ๙๗๘๔๘๒ ไปทางทิศตะวันตกผ่านถนนสาธารณะเลี้ยวเมืองสายพระพุทธรุท - โนนม่วง บ้านใหม่หนองบอน บริเวณพิกัด SB ๙๗๓๔๘๑ รวมระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๖.๕ กิโลเมตร

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับบ้านใหม่หนองบอน ตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัยและตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากทางสาธารณะเลี้ยวเมืองสายพระพุทธรุท - โนนม่วง บ้านใหม่หนองบอน ที่บริเวณพิกัด SB ๙๗๓๔๘๑ ไปทางทิศตะวันตก ระยะทางประมาณ ๐.๒ กิโลเมตร บริเวณพิกัด SB ๙๗๑๔๘๑ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวทางสาธารณะระยะทางประมาณ ๐.๓ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๗๓๔๘๔ แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ตามแนวเขตที่ดินเอกชน ระยะทางประมาณ ๑.๓ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๕๘๔๘๙ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวเขตที่ดินเอกชน ระยะทางประมาณ ๑.๖ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๕๕๕๐๖ แล้วไปทางทิศตะวันตกตามแนวกึ่งกลางทางสาธารณะ ระยะทางประมาณ ๐.๙ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๕๑๕๐๖ แล้วขึ้นไปทางทิศผ่านแนวแปลงที่ดินของเอกชน ไปตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนนภายในนิคมอุตสาหกรรม สุรนารีนครราชสีมา(ด้านทิศตะวันตก) ระยะทางประมาณ ๑.๐ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๔๙๕๑๕ แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนนภายในนิคมอุตสาหกรรมสุรนารีนครราชสีมา(ด้านทิศเหนือ) ระยะทางประมาณ ๐.๓ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๓๓๕๑๖ ขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนน(ด้านทิศตะวันตก) ระยะทางประมาณ ๐.๓ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๕๑๕๑๙ แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันตกตามแนวรั้วฟากซ้ายของถนน(ด้านทิศใต้) ระยะทางประมาณ ๐.๑๕ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๔๙๕๑๘ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือตามแนวแปลงที่ดินของเอกชน ระยะทางประมาณ ๐.๒ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๔๘๕๒๒ แล้วขึ้นไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวกึ่งกลางทางสาธารณะ ระยะทางประมาณ ๑.๐ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๕๘๕๒๕ แล้วขึ้นไปทางทิศเหนือ ตามแนวกึ่งกลางทางสาธารณะ ระยะทางประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร ถึงบริเวณพิกัด SB ๙๖๐๕๓๘ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวเขตที่ดิน ระยะทางประมาณ ๑.๓ กิโลเมตร สิ้นสุดที่บริเวณมุมรั้วราชมงคล(ศูนย์ฝึกเทคโนโลยี) บริเวณพิกัด SB ๙๔๖๕๔๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๑๐ กิโลเมตร

มีเนื้อที่ปกครอง ๕๔.๗๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๒,๒๓๑.๒๕ ไร่ มี ระยะทางห่างจาก อำเภอเมืองนครราชสีมา ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๕ หมู่บ้าน ในปัจจุบัน อบต.หนองระเวียง มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๑,๘๖๙ คน แยกเป็นชาย ๕,๘๐๑ คน หญิง ๖,๐๖๘ คน จำนวนครัวเรือน ๔,๓๐๗ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๐๘.๑๔ คนต่อตารางกิโลเมตร

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปในตำบลหนองระเวียง แบ่งเป็น ๓ ฤดู โดยช่วงฤดูฝนมีฝนตกปานกลาง ถึงตมมาก ในช่วงฤดูหนาวอากาศจะหนาวเย็นและแห้งแล้ง ในช่วงฤดูร้อนอากาศจะค่อนข้างร้อนมาก มีอุณหภูมิ เฉลี่ยตลอดทั้งปีประมาณ ๒๘-๓๒ องศาเซลเซียส

### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินของตำบลหนองระเวียงสภาพทั่วไปคือเป็นดินร่วนมีการระบายน้ำได้ดี เนื้อดินเป็นดิน ร่วนปนทรายหรือร่วนสีน้ำตาลเข้ม หรือสีน้ำตาลปนเทา ส่วนดินล่างเป็นดินร่วนเหนียวปนทรายสีแดง ดินนี้เกิดจาก ตะกอนลำน้ำที่มีอายุ ความเหมาะสมของดินโดยทั่วไปเหมาะสมในการปลูกพืชไร่ และปลูกพืชผักสวนครัว

## ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงมีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตรับผิดชอบจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน แต่ละ หมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างของอบต. ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็นอย่างดี เช่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประชาชนมาใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๖,๖๕๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๗,๘๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๕ จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ๖,๖๕๙ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๗,๘๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๕

### ๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลหนองระเวียง เป็นตำบลหนึ่งใน ๒๔ ตำบลของอำเภอเมืองนครราชสีมา และได้รับการประกาศ จากกระทรวงมหาดไทยแยกเขตการปกครองเป็น ตำบลหนองระเวียง มีผลเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๑ ตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่ อำเภอเมืองนครราชสีมา อำเภอ ครบุรี อำเภอสูงเนิน อำเภอห้วยแถลง อำเภอด่านขุนทด อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๔ มี ๑๕ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะจากสภาตำบลหนองระเวียง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล หนองระเวียง เมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๙

### อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

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

## ๓. ประชากร

## ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนชุมชน		15	ชุมชน (ใส่เฉพาะตัวเลขเท่านั้น !!!)		
ชุมชนที่	ชื่อชุมชน	จำนวนครัวเรือน	หญิง	ชาย	
1	บ้านยอง	156 ครัวเรือน	246 คน	220 คน	
2	บ้านหนอ	108 ครัวเรือน	214 คน	223 คน	
3	บ้านหนอ	311 ครัวเรือน	463 คน	423 คน	
4	บ้านหนอ	141 ครัวเรือน	263 คน	222 คน	
5	บ้านทับขี้	237 ครัวเรือน	401 คน	372 คน	
6	บ้านทับขี้	1340 ครัวเรือน	1079 คน	1022 คน	
7	บ้านมาบ:	378 ครัวเรือน	583 คน	558 คน	
8	บ้านชะอะ	127 ครัวเรือน	240 คน	256 คน	
9	บ้านชะอะ	249 ครัวเรือน	436 คน	477 คน	
10	บ้านโตนด	141 ครัวเรือน	267 คน	214 คน	
11	บ้านโตนด	234 ครัวเรือน	484 คน	415 คน	
12	บ้านหนอ	222 ครัวเรือน	410 คน	376 คน	
13	บ้านหนอ	360 ครัวเรือน	469 คน	466 คน	
14	บ้านโนน:	65 ครัวเรือน	116 คน	129 คน	
15	บ้านหนอ	238 ครัวเรือน	397 คน	428 คน	

## ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

อบต.หนองระเวียง อ.เมืองนครราชสีมา จ.นครราชสีมา			
	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	1,437 คน	1,473 คน	อายุต่ำกว่า 18 ปี
จำนวนประชากร	3,812 คน	3,665 คน	อายุ 18-60 ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	697 คน	549 คน	อายุมากกว่า 60 ปี
<b>รวม</b>	<b>5,946 คน</b>	<b>5,687 คน</b>	<b>ทั้งสิ้น 11,633 คน</b>

## ๔. สภาพทางสังคม

### ๔.๑ การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ – ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียน ภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียน ต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาของเทศบาล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในหับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัด กิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

#### การศึกษา ข้อมูล ณ ปัจจุบัน

สังกัด	สพฐ.	องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองระเวียง
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล หนองระเวียง - จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก - จำนวนผู้ดูแลเด็ก - จำนวนนักเรียน		๒ แห่ง  ๒ คน ๓ คน ๕๗ คน
๒. โรงเรียนสังกัด สพฐ. ในพื้นที่ตำบลหนองระเวียง	๖ แห่ง	
๒.๑ ระดับประถมศึกษา		
๒.๒ ระดับมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส)	๔ แห่ง ๒ แห่ง	

### ๔.๒ สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพ ให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรค ไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบาง รายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงและ หน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็น ความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

#### (๑) หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในเขตพื้นที่ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง
- สถานพยาบาลเอกชน จำนวน ๒ แห่ง



### ๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลหนองระเวียงไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว โดยประสานขอความร่วมมือกับสถานีตำรวจที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลหนองระเวียงและตำบลใกล้เคียง จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจจุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังใจ ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหาเสพติดในตำบลหนองระเวียง จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรระเวียงได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลหนองระเวียงมีผู้ที่ติดยาเสพติดค่อนข้างมากเนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีเขตอุตสาหกรรมและมีคนหลากหลายท้องถิ่นเข้ามาอาศัยภายในตำบลเพื่อทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม แต่ยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้
- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
  - (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
  - (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
  - (๔) ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
  - (๕) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
  - (๖) ตั้งโครงการบ้านทอถิ่นประชารัฐร่วมใจ เทิดไท้องค์ราชัน ราชนิ

## ๕.ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง(ทางบก,ทางน้ำ,ทางรางฯลฯ)

เส้นทางสัญจรที่สำคัญในตำบลหนองระเวียง คือ เส้นทางถนนลาดยางสายบ้านหนองตะคอง – หนองม่วง เป็นเส้นทางที่ตัดผ่านจากถนนราชสีมา – โชคชัย (ด้านข้างของป่าช้าจีน) ประชาชนส่วนใหญ่ จะใช้เส้นทางนี้สำหรับเข้าไปในตัวอำเภอเมืองนครราชสีมา และจะมีถนนเลียยเมืองสายด่านเกวียน – จัก

ราช เป็นเส้นทางลัด จากตำบลด่านเกวียนไปอำเภอจักราช ถนนสายหลักในพื้นที่ที่จะเชื่อมโยงเข้ากับถนนสายรองในตำบลได้สะดวก

๑. การคมนาคมเส้นทางคมนาคมในพื้นที่ตำบลหนองระเวียง ถนนสายหลักจะเป็นถนนลาดยาง สายรองจะเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และสายย่อยจะเป็นถนนหินคลุก ลูกรัง ส่วนถนนที่ใช้เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และตำบลนั้น ยังมีบางสายที่เป็นถนนหินคลุก ถนนลูกรังอยู่ มีการก่อสร้างเป็นถนนลาดยางบางส่วน แต่งบประมาณในการก่อสร้างก็ยังไม่เพียงพอ

๒. การจราจรบนถนนสายหลักนั้นจะมีการใช้เส้นทางจราจรมากในช่วงเช้า และช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน จะมีการจราจรหนาแน่นในบริเวณเขตอุตสาหกรรมเนื่องจากพนักงาน คนงานจะเลิกงานในเวลาเดียวกัน

๓. รูปแบบการเดินทางของประชาชนในพื้นที่ตำบลหนองระเวียง ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่จะมียานพาหนะเป็นของตัวเอง เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์เป็นต้น และจะมีรถประจำทางสำหรับรับส่งนักเรียน นักศึกษาและพ่อค้าแม่ค้าที่นำผลผลิตทางการเกษตรไปขายในตัวเมือง ในช่วงเช้าและช่วงเย็น

๔. เส้นทางรถประจำทาง จะมีรถประจำทางสายบ้านท่าช้างและบ้านโดนด ซึ่งรถประจำทางจะวิ่งเส้นทางบ้านหนองตะคลอง-หนองม่วง ส่วนคนที่บ้านอยู่ในเขตอุตสาหกรรมนั้นจะมีรถประจำทางสาย ๕ วิ่งผ่านส่วนคนที่อยู่ทางหมู่ที่ ๑ บ้านยองแยงจะมีรถประจำทางสาย ท่าช้าง – จักราชวิ่งผ่าน

### ๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลหนองระเวียงมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ๔,๓๖๙ ครัวเรือน และทุกหมู่บ้านในเขตพื้นที่จำนวน ๑๕ หมู่บ้าน และในเขตอุตสาหกรรมจะมีสถานีไฟฟ้าย่อย ๑ แห่ง และอบต.หนองระเวียง จะดูแลในด้านแสงสว่างในเวลากลางคืนโดยจัดสรรงบประมาณในการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างเพื่อป้องกันเหตุในยามวิกาล

### ๕.๓ การประปา

ปัจจุบันประปาในพื้นที่จะมีใช้ทุกหมู่บ้านไม่มีปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้ ประปาแหล่งสำคัญ คือประปาผิวดินบ้านหนองม่วง จะใช้น้ำจากบึงชะอมผลิตเป็นน้ำประปา และอีกแห่งหนึ่งคือ ประปาบ้านโดนด จะใช้น้ำจากบึงโดนดผลิตให้ประชาชนได้ใช้ส่งไปจนถึงหมู่ที่ ๑ บ้านยองแยง

### ๕.๔ โทรศัพท์

สำหรับการให้บริการทางโทรศัพท์ ส่วนใหญ่จะมีเกือบทุกครัวเรือน และในพื้นที่ยังมีตู้โทรศัพท์สาธารณะ ติดตั้งไว้ในพื้นที่

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงไม่มีไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลหนองระเวียง

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร ส่วนประชากรวัยแรงงานจะประกอบอาชีพทำอาชีพรับจ้างในเขตโรงงานอุตสาหกรรม ลักษณะการประกอบอาชีพทางการเกษตร จะมีการทำนาปลูกข้าวตามฤดูกาล ทำสวน ปลูกพืชผักผลไม้ในช่วงฤดูต่าง ตามสภาพพื้นที่ มีการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ และเลี้ยงปลาในบ่อปลาในพื้นที่ของตนเอง

ปัจจุบันรายได้ของประชาชนในพื้นที่ มีรายได้ที่เพียงพอในระดับหนึ่ง แต่เห็นได้ชัดว่าดีขึ้นมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการส่งเสริมอาชีพหมู่บ้านต่างๆ เกิดเป็นสินค้า ๑ ตำบล ๑ ผลิตภัณฑ์เป็นการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาปรับใช้ในการดำรงชีพในปัจจุบัน

#### ๖.๒ การประมง

(ในเขตเทศบาลไม่มีการประมง)

#### ๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

#### ๖.๔ การบริการ

โรงแรม	-	แห่ง
ร้านอาหาร	๑	แห่ง
โรงพยาบาล	-	แห่ง
สถานีขนส่ง	-	แห่ง (ท่ารถ ๑ แห่ง)
ร้านเกมส์	-	แห่ง

#### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตตำบลหนองระเวียงไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

#### ๖.๖ อุตสาหกรรม

- จำนวนโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน ๔๔ แห่ง

#### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

##### การพาณิชย์

ธนาคาร	-	แห่ง	สถานีบริการน้ำมัน	-	แห่ง
บริษัท	-	แห่ง	ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	-	แห่ง
ห้างหุ้นส่วนจำกัด	-	แห่ง	ตลาดสด	๒	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๑๒๘	แห่ง	โรงฆ่าสัตว์	๑	แห่ง
ซูเปอร์มาเก็ต	๒	แห่ง			

##### กลุ่มอาชีพ

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน ๑ กลุ่ม

๑. กลุ่มอาชีพสตรีแม่บ้านหนองพะลาน

#### ๖.๘ แรงงาน

ในพื้นที่ตำบลมีส่วนใหญ่ในช่วงอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงใช้แรงงานกันเองภายในครอบครัว จะมีการจ้างแรงงานกันในช่วงเก็บเกี่ยวผลผลิต เช่น ช่วงเกี่ยวข้าว หรือ เก็บหัวมันสำปะหลัง ส่วนประชาชนในช่วงอายุ ๒๐ ปีขึ้นไปที่ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะได้ค่าจ้างแรงงานตามอัตราค่าจ้างงาน ค่าแรงงานตามค่าแรงของจังหวัดนครราชสีมา

### ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

#### ๗.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐๐

วัด ๙ แห่ง  
สำนักสงฆ์ ๒ แห่ง

#### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน

#### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นในตำบลหนองระเวียง ได้แก่ เครื่องจักสาน หมอตำรายาพื้นบ้าน พิธีกรรม  
ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๙๐ % พูดภาษาถิ่นโคราช

#### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตตำบลหนองระเวียงได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่าย ได้แก่ เครื่องจักรสานที่ทำจากไม้ไผ่ ไม้กวาดทางมะพร้าว สินค้าต่างๆจากกลุ่มอาชีพภายในตำบล

#### ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากใต้ดิน ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา และผ่านเครื่องกรองน้ำด้วยระบบที่ทันสมัย

๘.๒ ป่าไม้ ในเขตอบต.ไม่มีป่าไม้

๘.๓ ภูเขา ในเขตอบต.ไม่มีภูเขา

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอบต.ไม่มีทรัพยากรธรรมชาติที่

สำคัญ

๙. อื่นๆ

ไม่มี

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

### วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีสมรรถนะสูง มีศักยภาพเป็นเลิศ และมีคุณธรรมจริยธรรม”

### พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล และนโยบายการพัฒนาท้องถิ่น

### เป้าหมาย

๑. ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## บทที่ ๒

### การจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

#### การวิเคราะห์เพื่อประเมินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันและการพัฒนาในอนาคต ในการศึกษาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ศักยภาพ และข้อจำกัด (SWOT Analysis) ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

**S = Strengths** หรือจุดแข็ง หมายถึง ปัจจัยภายในต่างๆ ที่ช่วยให้การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง จะประสบผลสำเร็จ

**W = Weaknesses** หรือจุดอ่อน หมายถึง ปัจจัยภายในต่าง ๆ ที่หากไม่ได้รับการแก้ไขอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง และทำให้การพัฒนาอาจไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้

**O = Opportunities** หรือโอกาส หมายถึง ปัจจัยเกื้อหนุนภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียงจะต้องติดตาม คาดคะเน และหาโอกาสที่จะนำเอาปัจจัยเกื้อหนุนเหล่านั้น มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาให้มากที่สุด

**T = Threats** หรือ ภัยคุกคาม หมายถึง ปัจจัยภายนอก ที่เป็นอุปสรรคและข้อจำกัด ต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคหรือเป็นผลเสียต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง

การวิเคราะห์โดยเทคนิค **SWOT** นี้ ได้ใช้ร่วมกับ การวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ทั้งทางด้านสภาพทั่วไป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้รวบรวมขึ้นเพื่อนำเสนอ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ในงานด้านอื่น ๆ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี การจัดทำแผนดำเนินการหรือแผนปฏิบัติการ การจัดทำเอกสารบรรยายสรุป และการวางแผนทางการบริหารทั่ว ๆ ไป

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง โดยการทำกรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๔. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการ ด้านพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง พบปัญหาค่อยข้างมาก ทำให้บุคลากรบางสายงานไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

### ๓.โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. บุคลากรพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก เป็นต้น
๓. การเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สะดวก รวดเร็ว ช่วยให้การค้นหาข้อมูลง่ายขึ้น
๔. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

### ๔.ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร / เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๔. เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ โควิด ๑๙ ทำให้การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เลื่อนออกไปอย่างไม่มีกำหนด

### มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ได้จัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

◇ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

◇ **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

◇ **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ



◇ **มิตีที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

◇ **มิตีที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิตีในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตี เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิตีในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิตีการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิตีการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิตี

## ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทและประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p> <p>๒. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท</p>
		<p>๒. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม</p> <p>๓. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒.</b> จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะ และการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว</p> <p>๒. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับ ทันเวลา และเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand ๔.๐</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand ๔.๐</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒.</b> ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง</li> <li>๒. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป</li> <li>๓. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้อแอปพลิเคชัน (Application)</li> <li>๔. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่น จังหวัด ที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วขึ้น</li> <li>๕. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๓.</b> สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีรูปแบบสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๔.</b> ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุกๆ ๒ ปี</p> <p>๒. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๕.</b> สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง</p> <p>๑.๒ มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๑.๓ มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะ</p> <p>๒. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>๒.๑ มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p> <p>๒.๒ มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีหลักเกณฑ์ และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ</p> <p>๔. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๖. ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b></p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs Basket)</p> <p>๓. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand ๔.๐</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. เพื่อให้มีการเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑</b> จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็น (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (CookingBook) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>๓. มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒</b> พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p><b>ผลลัพธ์</b> ๑.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๒. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๓.</b> จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดรององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจน เป็นธรรมและโปร่งใส</p> <p>๓. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. เพื่อให้มีกลไกสร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำอันจะทำให้เกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรมและสร้างความเป็นธรรมแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรมและจรรยาบรรณของบุคลากรในระยะยาว</p> <p>๓. เพื่อให้มีกลไก และเครื่องมือการสรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่างเหมาะสม</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีข้อเสนอในการสร้างสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ</p> <p>๒. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>๓. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้</p> <p>๓.๑ กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้</p> <p>๓.๒ ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p> <p>๔. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้ และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น</b></p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากรส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>กลยุทธ์ที่ ๓. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</b></p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน</p> <p>๒. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น</b></p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>๓. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัยในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b></p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในที่ทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๒. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</b></p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรม สร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัย และความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม</p> <p>๓. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วยวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่ ๑.</b> พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน</p> <p>๒. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๒.</b> การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>

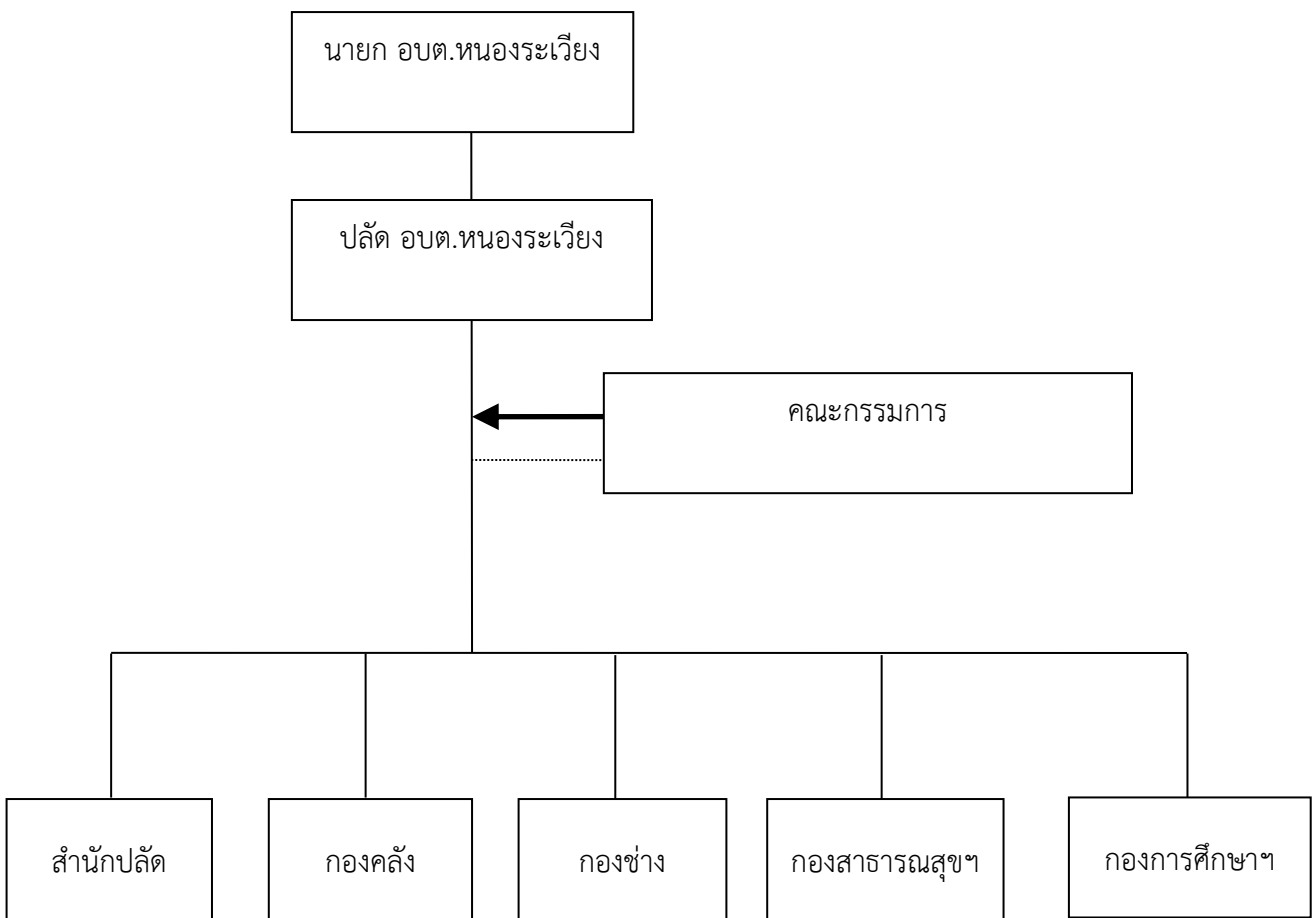
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์</p> <p>๒. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>กลยุทธ์ที่ ๓. การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <p>๑. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร</p> <p>๓. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองรับ Thailand ๔.๐</p> <p>๔. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การกำกับติดตาม และประเมินผล</p>	<p>เพื่อ เป็น หลัก ประกัน ว่า ยุทธศาสตร์ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์มี การนำไป ปฏิบัติ อย่าง มี ประสิทธิภาพ</p>	<p><b>กลยุทธ์ที่</b> จัดให้มีหลักเกณฑ์ รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับติดตาม และประเมินผล</p> <p><b>ผลลัพธ์</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด</li> <li>๒. ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน</li> <li>๓. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สำหรับใช้ศึกษา วิเคราะห์ และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม</li> <li>๔. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง</li> </ol>

**การบริหารจัดการ**

การบริหารจัดการและติดตามผลการทำงานตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง ดังรูป



**รูปแสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล**

- ความหมาย
- สายการบังคับบัญชาโดยตรง
  - ..... การประสานงาน
  - ← Flow ของการรายงาน

## การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง โดยกำหนดตัวชี้วัด ดังนี้

- การบริหารอัตรากำลังเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี โปร่งใส เป็นธรรม
- ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง
- การบริหารงานบุคคลยึดหลักสมรรถนะ และเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล
- โครงการ/กิจกรรม ที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร
- การพัฒนา และปรับปรุงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ

## ภาคผนวก