



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมห้องถังให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถังสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถัง พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจำเริญ เป้ากระโทก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

๑. ความเป็นมา

เดิมตำบลหนองบัวศาลา อยู่ในเขตพื้นที่ของตำบลหัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งในขณะนั้นมีหมู่บ้านรวมทั้งสิ้น ๑๗ หมู่บ้าน ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๓๓ ได้แยกออกมาตั้งเป็น “ตำบลหนองบัวศาลา” และมีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๘ หมู่บ้าน

จันทร์ทั้งเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๔ จึงได้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ปัจจุบันมีหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ตำบลหนองบัวศาลา อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งอยู่บริเวณเส้นรุ้งที่ $๑๔^{\circ}๕๕'๒''$ เหนือ และเส้นแรงที่ $๑๐๒^{\circ}๐๘'๕''$ ตะวันออก สูงจากน้ำทะเล ปานกลาง ๒๐๙ เมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๔๑.๙๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ $๒๖,๒๓๘.๗๘๗$ ไร่ มีระยะห่างจากตัวอำเภอเมืองนครราชสีมาประมาณ ๘ กิโลเมตร มีหมู่บ้านในปัจจุบันทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับบ้านหัวทะเล หมู่ที่ ๑, บ้านหนองสองห้อง หมู่ที่ ๕, บ้านบุญนิมิต หมู่ที่ ๑๑ ตำบลหัวทะเล และ บ้านใหม่ หมู่ที่ ๒, บ้านสารภี หมู่ที่ ๓ ตำบลมะเริง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับบ้านทับช้าง หมู่ที่ ๖, บ้านมหามะค่า หมู่ที่ ๗, บ้านหนองสมอ หมู่ที่ ๑๓, บ้านหนองพระลาน หมู่ที่ ๑๕ ตำบลหนองระเวียง อำเภอเมืองนครราชสีมา และ บ้านใหม่หนองบอน หมู่ที่ ๖ ตำบลค่านเกวียน อำเภอโขคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ ติดต่อกับบ้านเสาเดียว หมู่ที่ ๗ ตำบลท่าอ่าง และ บ้านหนองสารธาร หมู่ที่ ๑๐ ตำบลค่านเกวียน อำเภอโขคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับบ้านหนองพلوวน้อย หมู่ที่ ๓, บ้านครีสมบูรณ์ หมู่ที่ ๘, บ้านหนองไฝพัฒนา หมู่ที่ ๑๐ ตำบลโพธิ์กลาง และ บ้านไซยมคง หมู่ที่ ๑, บ้านหนองพلوว์ใหญ่ หมู่ที่ ๓ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ประชากรในตำบลหนองบัวศาลา มีจำนวนรวมทั้งสิ้น $๒๒,๘๘๖$ คน เป็นประชากรชาย $๑๐,๕๒๙$ คน และประชากรหญิง $๑๑,๓๕๗$ คน หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ หมู่ที่ ๘ บ้านหนองตาคอง มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น $๔,๖๒๕$ คน รองลงมาคือ หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองตะลุมปุกใหม่ มีประชากรรวมทั้งสิ้น $๓,๑๓๐$ คน และ หมู่บ้านที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ หมู่ที่ ๘ บ้านหนองปลิงใหม่ มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๖๓๔ คน และในตำบลหนองบัวศาลา มีหลังคาเรือนรวมทั้งสิ้น $๑๓,๐๔๔$ หลัง

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ภายในปี พ.ศ.๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวคลา จะเป็นองค์การที่มี
การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ทันสมัย บริการประทับใจ
ประชาชนอยู่ดีมีสุข มุ่งเน้นเศรษฐกิจพอเพียง สืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
ด้วยผู้บริหารมืออาชีพและบุคลากรที่มีศักยภาพสูง”

๓. พันธกิจ (Mission)

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการให้องค์กรที่มีสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการด้วยเทคโนโลยีทันสมัย พร้อมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๓. จัดให้มีระบบสาธารณูปโภคที่ครบถ้วน พร้อมทั้งปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน และคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

๔. เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวคลา เป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง (สมรรถนะ) มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล บริการประชาชนด้วยความประทับใจและทันสมัย
๒. ชุมชนมีระบบสาธารณูปโภคที่ครบครัน ระบบโครงสร้างพื้นฐานมีมาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. ชุมชนมีเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ประชาชนสามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างพอเพียง โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีคุณค่า ทั้งด้านสาธารณสุข ด้านสวัสดิการสังคม ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อม
๕. ระบบการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนา กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์และสืบสานให้คงมีอยู่ต่อไป

๕. การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis)

จากวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวคลา นำมาสู่การวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลแล้วได้ข้อสรุป ดังนี้

	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	ปัจจัยภายในองค์กร	ปัจจัยภายนอกองค์กร
	๑.บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสายงาน ๒.บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ๓.บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ๔.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๕.มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ความสำคัญ ๖.มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๗.โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเหมาะสมกับโครงสร้างของบุคลากร	๑.การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม ๒.การเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ๓.ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔.บุคลากรยังไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ๕.บุคลากรระดับล่างขาดทุนคติที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ๆ ๖.ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
	๑.มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นทั้งมีการจัดประชุม สัมมนา อบรมมากขึ้น ๒.ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๓.ระบบการบริหารงานขององค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้รวดเร็ว เพราะเป็นนิติบุคคล ๔.หน่วยงานองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่น ครอบคลุมทั่วประเทศทำให้เครือข่ายในการทำงาน	๑.ข้อจำกัดของระบบที่ไม่สามารถรองรับความต้องการของบุคลากร ๒.การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วางเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระบุไว้กำหนด ๓.การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปักครองส่วนท้องถิ่นในบางภารกิจงานองค์กรยังขาดผู้ปฏิบัติงานในงานนี้

๖.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา
องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าสูงใน การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจดีพิงพอยู่ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้านความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒.นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนวยหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วน担当หน้าที่ของบุคลากร
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้าน การสรรหาร การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓.นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนกระบวนการและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้อง กับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๔. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๕. การพัฒนาระบบทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน
๖. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและเก่งขององค์กร

๔.นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและเพียงพอให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้าง ช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจุใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำความประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอด กันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่เป็น ความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ของ องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗.แผนปฏิบัติการ/โครงการ

แผนปฏิบัติการ/โครงการ เพื่อรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองบัวคลາให้ดำเนินการจัดทำแผนดำเนินงานเป็นรายปี