



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง
อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีส่วนส่งเสริมให้การดำเนินงานและผลงานขององค์กรดีขึ้น เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมาย องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง แต่ในองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายรูปแบบ มีทั้งที่มีผลการปฏิบัติงานดี ไม่ดี และกลุ่มที่ไม่พึงปรารถนาขององค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพสูงหรือคนเก่ง จึงเป็นปัจจัยหลักที่สามารถช่วยส่งเสริมองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืนในอนาคตและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพสูงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของที่ต้องเร่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานและเสริมความก้าวหน้าให้กับองค์กร เป็นกลยุทธ์ในการนำพาให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต องค์กรหลายแห่งจึงเริ่มให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี เช่น การนำ Competency หรือขีดความสามารถมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคนเก่งและคนดี ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกคนเก่งและคนดี การฝึกอบรมคนเก่งและคนดี และการจูงใจและรักษาคคน เก่งและคนดี องค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมทรัพยากรบุคคลให้มี ความพร้อมในการพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล ในขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างคนให้มีความพร้อมในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างต่อเนื่อง จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงจึงได้จัดทำนโยบาย และ กลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนา โดยนโยบายและกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว จะมี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเวียง

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี รวมถึงวิธีการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร บริหารส่วนตำบลเวียง

๒.๕ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้อยู่กับองค์กรต่อไป

๑.๓ เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะสั้น

ในส่วนของผู้บริหาร

(๑) พนักงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลเวียงสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้ สำเร็จ
ลุล่วง

(๒) การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรม และ จริยธรรม

(๓) พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

ในส่วน of พนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับ การพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

ในส่วน of ผู้บริหาร

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความ ต้องการของ ประชาชนในพื้นที่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหาร จัดการได้

ในส่วน of พนักงานส่วนตำบล

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงเป็นองค์กรที่น่าอยู่

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้า ในสาย อาชีพ

๑.๔ ประโยชน์

๔.๑ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๔.๒ สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เวียง

๔.๓ ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วน ตำบลเวียงให้มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

๒.๑ วิสัยทัศน์

"ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน"

๒.๒ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ อบต. บรรลุ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ "กำลังคนมีขนาดและ สมรรถนะ" ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและ อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคง อยู่และ ขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)บริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยัง รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือเนื่องในการ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง สัดส่วนค่าใช้จ่าย สำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเหมาะสม

๓) รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money) ๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต. ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ อบต.

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผูู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อบต.

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและ ผูู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ อบต.

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ และผูู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของ อบต.

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ อบต. จะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการใน อบต.

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ อบต. มี นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรใน องค์กร ดังนี้

๑) ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผูู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการ ใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของ อบต. กับข้าราชการและบุคลากร ผูู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผูู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อน อบต. ให้พัฒนา ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ออบต.ใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงจิ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
๓. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้
๕. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงสรูปได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
	<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งของตน ๒. การมอบหมายงาน และกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ๓. บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายสามารถทำงาน ที่ไม่ตรงกับสายงานของตนเองได้ ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนา บุคลากรในหน่วยงาน ๕. มีการส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT เพื่อ ความทันสมัยและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุน ซึ่งกันและกัน ๒. ตำแหน่งงานที่ขาดแคลน ทำให้งานในส่วนนั้นยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๔. การโอนย้ายของบุคลากรทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ในการทำงาน ๕. บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน
สภาพแวดล้อมภายนอก	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีหน่วยงานภายนอกให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งการจัดประชุม สัมมนา อบรม ๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถทำได้รวดเร็วเพราะมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศ ทำให้มี เครือข่ายในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมายและนโยบายของ รัฐบาล บางครั้งไม่เอื้อต่อการปฏิบัติ ๒. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงิน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และตามความเห็น ก.อบต. ๓. การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางภารกิจยังขาดผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงใต้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงได้กำหนด และกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร
- การจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
- การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นและภารกิจ รวมทั้งติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- การบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น ถูกต้อง รวดเร็วและเกิดประโยชน์สูงสุด
- การประชุมเพื่อติดตาม ประเมินผล และรับทราบถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงาน พร้อมทั้งร่วมกัน หาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อน ชั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายมีความถูกต้อง
- มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัย และนำมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง
- สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของ องค์กรมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

กลยุทธ์

- พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม ตำแหน่งและสายงานอย่างต่อเนื่อง
- ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของ บุคลากรในองค์กร
- กำหนดสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนเงินเดือน การปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาบุคลากร
- ระบบบุคลากรท้องถิ่นมีข้อมูลครบถ้วนและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

- การนำระบบแอปพลิเคชัน Line Facebook มาใช้ในการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อความสะดวก รวดเร็ว

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และ ทักษะการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้ การ ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย รวมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และภารกิจขององค์กร – จัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งปฏิบัติตาม จรรยา วิชาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

- การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

- จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

๔. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากร ภายใน องค์กร ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้รับจากการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคง อยู่เป็น ความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

- สร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

- ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้

ระหว่างบุคลากร อย่างต่อเนื่อง

- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ต่างๆ ของ องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ สิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและ สนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

- การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา / ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				
๑.ด้านโครงสร้างและการบริหาร	๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ครั้งที่ ๑ = มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ = สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒.ด้านประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒.๒ การพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น - ผู้บริหาร - พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครู - พนักงานจ้าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	งบประมาณตามหลักสูตรการอบรมนั้นๆ	บุคลากรสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาได้ตามที่สนใจ
	๒.๓ การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย - แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) - การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	- ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘)	- เป็นไปตามงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ - ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา / ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
๓.ด้านอัตรากำลังและการบริหารกำลัง	๓.๑ การสรรหาพนักงานตำแหน่งที่ว่าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๓ การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๔ ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง และการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓.๕ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	๔.๑ การปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไตรมาสที่ ๔ (สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔.๒ การยกย่องพนักงานดีเด่น มีความสามารถ เป็นตัวอย่างและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร (โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต)	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน ๒๕๖๘)	๕,๐๐๐	
๕.ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๕.๑ การประชุมผู้บริหารและการประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	งบดำเนินการ ค่าใช้สอย รายจ่ายเกี่ยวกับการรับรองและพิธีการ	การจัดการประชุมเป็นประจำเดือนหรือขึ้นอยู่กับประเด็นเร่งด่วน

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา / ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	๕.๒ กิจกรรมภายในหน่วยงาน - กิจกรรม ๕ส - กิจกรรมวันสำคัญต่างๆ และ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	เป็นไปตามงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ	-กิจกรรมที่จัดโดยองค์กรและร่วมกับหน่วยงานอื่น
๖.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศและแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๖.๑ การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๖.๒ ระบบเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Local MOOC)	ไตรมาสที่ ๓ (เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา / ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙				
ยุทธศาสตร์ที่ ๑.พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑) โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล	ไตรมาสที่ ๒ (เดือน มกราคม ๒๕๖๘)	๑๐๐,๐๐๐	
	๒) โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๑,๐๐๐,๐๐๐	บุคลากรสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาได้ตามที่สนใจ
	๓) โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หลักของ อบต.เวียง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๗๒,๐๐๐	บุคลากรสามารถเข้ารับการอบรมพัฒนาได้ตามที่สนใจ
	๔) โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๒๐,๐๐๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	ไตรมาสที่ ๔ (กันยายน ๒๕๖๘)	๔๘๐,๐๐๐	
	๒) โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ไตรมาสที่ ๒ (เดือนมกราคม ๒๕๖๘)	๒๐๐,๐๐๐	
	๓) โครงการเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่	ระหว่างไตรมาสที่ ๓ - ๔ (ระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๘)	๑,๐๐๐,๐๐๐	
	๔) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ไตรมาสที่ ๓ (พฤษภาคม ๒๕๖๘)	๕๐,๐๐๐	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรม (ระยะเวลา / ไตรมาส)	งบประมาณ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม	๑) โครงการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	ไตรมาสที่ ๓ (ระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒) การจัดทำวารสารความรู้เกี่ยวกับการบริหารบุคคล ประจำไตรมาส	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓) โครงการศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	ไตรมาสที่ ๔ (เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘)	๑๐๐,๐๐๐	
	๔) โครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายประชาสัมพันธ้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง	ไตรมาสที่ ๓ (เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘)	๔๐๐,๐๐๐	
	๕) โครงการพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงกับสถาบันการศึกษาอื่น	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	๗๐๐,๐๐๐	การทำข้อตกลงร่วมกับหน่วยงานอื่น (MOU)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรจิตสาธารณะ วัฒนธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร	๑) โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ไตรมาสที่ ๔ (เดือนกกกันยายน ๒๕๖๘)	๑๐๐,๐๐๐	
	๒) โครงการอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	ไตรมาสที่ ๒ (เดือนมีนาคม ๒๕๖๘)	๕๐,๐๐๐	
	๓) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะและซื่อสัตย์สุจริต	ไตรมาสที่ ๓ (เดือนเมษายน ๒๕๖๘)	๕,๐๐๐	
	๔) โครงการด้วยรักและผูกพัน สานสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง (การ์ดอวยพรวันเกิด)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	