



แผนการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน

บุคลากรท้องถิ่นเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือจากสภาวการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรท้องถิ่นที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของชาติ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เพื่อจะได้นำมาใช้ให้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอเถลี จังหวัดลำพูน

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

นโยบายที่ ๑. การเพิ่มสมรรถนะการทำงานในบุคลากรทุกระดับ										
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หมายเหตุ
					ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔		
เพิ่มสมรรถนะ บุคลากรในทุก ระดับให้มีการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน หลักสูตร (ร้อยละ ๑๐๐)	-	-					การฝึกอบรม	ทุกส่วนราชการ
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตาม สายงานของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งต่างๆ ได้แก่ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรนักวิชาการเกษตร หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี หลักสูตรนายช่างโยธา เป็นต้น	ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่าน หลักสูตร (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๓๑,๐๐๐					การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	ทุกส่วนราชการ

นโยบายที่ ๒. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้										
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หมายเหตุ
					ไตร มาส ที่ ๑	ไตร มาส ที่ ๒	ไตร มาส ที่ ๓	ไตร มาส ที่ ๔		
บุคลากรมีการจัดการความรู้และเรียนรู้ด้วยตัวเอง	๑) การเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) เช่น - การเรียนรู้ทางออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local MOOC) - หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (E - Learning)	พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ส่วนตำบลและ พนักงานจ้างมี การเรียนรู้ผ่าน สื่อออนไลน์ (ร้อยละ ๘๐)	๓๖	ไม่ใช้ ประมาณ					การเรียนรู้ด้วย ตัวเองผ่านระบบ ออนไลน์	ทุกส่วนราชการ
นโยบายที่ ๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ										
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หมายเหตุ
					ไตร มาส ที่ ๑	ไตร มาส ที่ ๒	ไตร มาส ที่ ๓	ไตร มาส ที่ ๔		
บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการและเกิดประโยชน์ต่อราชการ	บุคลากรเข้าร่วมรับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	ไม่ใช้ งบประมาณ					การฝึกอบรม	ทุกส่วนราชการ

นโยบายที่ ๓ (ต่อ)										
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หมายเหตุ
					ไตร มาส ที่ ๑	ไตร มาส ที่ ๒	ไตร มาส ที่ ๓	ไตร มาส ที่ ๔		
	๒) โครงการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่ม ศักยภาพและประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ เข้ารับการ อบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๓๐,๐๐๐				→	การฝึกอบรม สัมมนา	สำนักปลัด
	๓) โครงการอบรมเพื่อพัฒนาองค์ ความรู้บุคลากรท้องถิ่นในบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงาน	ร้อยละของผู้ เข้ารับการ อบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๒๐,๐๐๐				→	การฝึกอบรม	สำนักปลัด
นโยบายที่ ๔. การสร้างจิตสำนึกในองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างสุขในองค์กร										
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หมายเหตุ
					ไตร มาส ที่ ๑	ไตร มาส ที่ ๒	ไตร มาส ที่ ๓	ไตร มาส ที่ ๔		
บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสมัคร สมานสามัคคี ในองค์กร	๑) กิจกรรม ๕ส. สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน	ร้อยละของ ผู้เข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๕	ไม่ใช้ งบประมาณ				→	การเข้าร่วม กิจกรรม	งาน บริหารงาน บุคคล

นโยบายที่ ๔ (ต่อ)										
วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาที่ใช้อบรม				วิธีการพัฒนา บุคลากร	หมายเหตุ
					ไตรมาส ที่ ๑	ไตรมาส ที่ ๒	ไตรมาส ที่ ๓	ไตรมาส ที่ ๔		
	๒) โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วม ของประชาชนด้านการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	ร้อยละของผู้ เข้ารับการ อบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	ไม่ใช้ งบประมาณ					การฝึกอบรม	สำนักปลัด
บุคลากรมีจิต สาธารณะ มีส่วนร่วมใน การพัฒนา ชุมชน และ องค์กรในด้าน ต่างๆ	๓) กิจกรรมจิตอาสา	ร้อยละของผู้ เข้ารับการ อบรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๕	ไม่ใช้ งบประมาณ					ร่วมกิจกรรม จิตอาสาของ ส่วนราชการภาย ในและหน่วย งานราชการ ต่างๆ ภายนอก	ทุกส่วนราชการ