

ประจำปี 2569

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอสี จังหวัดลำพูน



องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

Wiang Kaew Subdistrict Administrative Organization



ติดต่อสอบถาม
053-096284



E-mail
saraban_06510408@dla.go

คำนำ

การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ และหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี ทั้งนี้ เพื่อให้มีแผนการบริหารงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว
อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๔. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว	๓
๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
- โครงการ/กิจกรรม	
- รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	
- งบประมาณ	
- ระยะเวลาดำเนินการ	
๖. การติดตามและประเมินผล	๑๑

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากร ภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๑.๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๓. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่ มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากระชับมียุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒.๓. เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๔. เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี จังหวัดลำพูน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พนักงานส่วนตำบลมีศักยภาพสูง มุ่งการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย”

๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว-ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๓.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้จัดทำค่านิยม เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๓.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการที่ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว พัฒนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพขององค์กร
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม
และการสร้างความสุขในองค์กร

๕. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้
กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และ
ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของ
หน่วยงาน การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพ (การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพ การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของ
บุคลากรใน หน่วยงาน เพื่อพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดย
มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจ
ในความรับผิดชอบให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มีการวางแผน
อัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและวัฒนธรรมและ
กองสวัสดิการสังคม รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งที่
สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

๑) เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
สามารถคาดการณ์ได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วน
ท้องถิ่น ลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล

๒) กำหนดตำแหน่ง และการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การ
บริหารส่วนตำบล ตามบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓) กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และสามารถ
ใช้ เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี

๔) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็น
แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาศูนย์บริการสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ให้เหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓) มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๔) มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะกรรมการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕) สรุปผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาเรียบเรียงจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๖) นำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เพื่อขอความเห็นชอบตามกำหนด และสามารถประกาศใช้แผนอัตรากำลังฯ เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมาย กำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่ การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตรากำลังได้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และฉบับปรับปรุง

การดำเนินการ

๑) เสนอขออนุมัติดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดระยะเวลาตามแผนงาน (ปฏิทินการดำเนินการ)

๒) ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และประชาสัมพันธ์การรับสมัคร

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา

๔) รับสมัครและตรวจคุณสมบัติบุคคลทั่วไปเพื่อประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา

๕) ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่

๖) รายงานผลการดำเนินการให้นายกองการบริหารส่วนตำบลทราบ พร้อมทั้งประกาศผลการสรรหา และเลือกสรร ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง

๗) เสนอขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง และรายงานผลดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ให้คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลำพูนพิจารณา

๘) ออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมติคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดลำพูน

๙) บันทึกข้อมูลในระบบ LHR/แฟ้มทะเบียนประวัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็น เครื่องมือ สำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุก ประเภทอย่าง เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับ นโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดัน ให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบ แผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรม เพิ่มประสิทธิภาพ ดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

๑) เป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๒) เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาใช้ประกอบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตลอดจนการประเมินผลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทางคุณธรรม

การดำเนินการ

๑) แจ้งประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินรับทราบ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเสนอข้อตกลงคำรับรอง การปฏิบัติราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานต่อหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) เพื่อประกอบการ พิจารณา

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๔) แจ้งผลการพิจารณาผล การปฏิบัติงาน โดยการประกาศและแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน

๕) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และสามารถขอตรวจสอบ รายละเอียด ผลการประเมินการปฏิบัติงาน รวมทั้งหักท้วงผลการประเมินได้

๖) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน เพื่อกลั่นกรองผลการประเมินจากหัวหน้าส่วนราชการ และเสนอผลการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ประกอบการพิจารณา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและ พัฒนาเป็นให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึงวางแผนให้มี การบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และ พัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณ ในการพัฒนา ฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่างๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือ หลักสูตรของมหาวิทยาลัย ต่างๆ ที่จัดการอบรม

กลยุทธ์

๑) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้รับการอบรม สามารถทำแบบประเมินฯ ได้ถูกต้องตรงตามระเบียบหลักเกณฑ์

๒) ผู้บริหารนำผลที่ได้จากการทำแผนพัฒนาบุคลากร (IDP) มาใช้พิจารณากำหนดเป็นแนวทางการจัดฝึกอบรม หรือเครื่องมือที่ใช้สำหรับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล นโยบายที่กำหนด และตอบสนองความต้องการของประชาชน

การดำเนินการ

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๒) มีการแต่งตั้งคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

๓) มีการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และคณะทำงานสนับสนุนการจัดทำแผนฯ เพื่อเตรียมความพร้อมและกำหนดกรอบหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ

๔) มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๕) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว รวมทั้งจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการอบรมใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)/ผลการปฏิบัติงานและมีการสรุปรายงานผลการสำรวจความต้องการ ฝึกอบรมของพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เสนอต่อผู้บริหารทราบ

๖) รายงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) ให้หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๗) นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว มีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับ บุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินการได้อย่างรวดเร็วคล่องตัวและบรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

การดำเนินการ

๑) ขออนุมัติสำรวจปัญหา/ความต้องการ/ความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๒) รายงานให้ผู้บริหารทราบ

๓) ผู้บริหารจัดหาสวัสดิการให้ เช่น เครื่องชงกาแฟพร้อมเมล็ดกาแฟ ตู้ยาสามัญพร้อมยา ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพัน ในองค์กรเป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงาน ร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑) เพื่อเป็นการกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒) เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานที่กำหนด และเป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถพัฒนาตัวเองได้

การดำเนินการ

๑) มีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

๒) มีการจัดทำข้อบังคับเทศบาลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

๓) มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๔) มีการจัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๕) มีการจัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๖) แจ้างเวียนประกาศให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ทราบและถือปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจาก ทำให้ การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว จึง ไม่ปิดกั้นบุคลากรใน การเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การ ส่งงาน การรายงาน ผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถ เข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้วยตัวเอง

กลยุทธ์

๑) กระบวนการทำงานต่างๆ ขององค์กรต้องถูกปรับให้มีการทำงานผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่ม มากขึ้น

๒) มีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินการ

มีช่องทางและเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานบุคลากรในสำนักงาน เช่น

๑) ระบบโปรแกรมสำเร็จรูป website, Facebook, Line Application, Zoom Meetings

๒) มีการใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบพกประสงค์ (Smart Card Reader)

๓) จัดให้มี Wi-fi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน ๑๒๒.

๔) มีการแจ้งเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน ผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook, Line Application

๕) ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบันสามารถดำเนินการ และค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

๖) มีระบบเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่นของกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) เพื่อตรวจสอบสิทธิและกำหนดสิทธิให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและจัดการด้าน ความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตาม พ.ร.บ. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความ ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง แก้ว ได้รับอันตราย ต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแล และขับเคลื่อนนโยบาย ดังกล่าว และได้ประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

๒) ส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

การดำเนินการ

๑) ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ

๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ

๓) ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน

๔) ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร

๕) ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน

๖) ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ

๗) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM			
๑.๑	การวิเคราะห์อัตรากำลัง	- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ย.๒๕๖๙-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
๑.๒	การสรรหาและคัดเลือก	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๑.๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำปี - จัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้นรอบการประเมิน - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์/ประชุมกลั่นกรองผลการประเมิน - เปิดโอกาสให้คำปรึกษา/แนะนำจาก	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๘-๓๑ มี.ค.๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๙-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙)

กลยุทธ์

๑) เพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการและบุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

๒) ส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

การดำเนินการ

- ๑) ดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ
- ๒) ประชาสัมพันธ์โครงการ
- ๓) ถ่ายภาพพื้นที่เป้าหมายก่อนเริ่มดำเนินงาน
- ๔) ดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในแต่ละส่วนราชการทั้งภายในและภายนอกอาคาร
- ๕) ถ่ายภาพหลังการดำเนินงาน
- ๖) ประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการ
- ๗) รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

๕. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (Human Resource Management) : HRM			
๑.๑	การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง	- จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) - การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ และเกิดผลดีต่อประชาชน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิ.ย.๒๕๖๙-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙
๑.๒	การสรรหาและคัดเลือก	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตราค่าจ้าง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราค่าจ้างที่ลาออก โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตราค่าจ้างทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย.๖๙
๑.๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นเงินเดือน	- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ผู้บริหารประชุมชี้แจงมอบนโยบายและวางเป้าหมายการปฏิบัติงานประจำ - จัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้นรอบการประเมิน - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์/ประชุมกลั่นกรองผลการประเมิน - เปิดโอกาสให้คำปรึกษา/แนะนำจากผู้บังคับบัญชา - แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ - แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ประชุมคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน - ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๘-๓๑ มี.ค.๖๙) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๖๙-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙)
๑.๔	ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ รวมทั้งมีการ จัดที่นั่งและน้ำดื่มไว้คอยบริการพนักงานเจ้าหน้าที่และ ประชาชนที่มาใช้บริการ - ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัย ในการทำงานโดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิงพร้อมใช้งานและจัดเตรียมตู้ ยาสามัญประจำบ้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๖๗-๓๐ ก.ย.๖๘

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลการประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและเชิงเวลาของ โครงการ/กิจกรรม ในแต่ละยุทธศาสตร์ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน

๒. เพื่อประเมินปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นระยะและให้ข้อเสนอแนะ เชิงพัฒนาในการทบทวน ปรับปรุงแผนทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

ระยะเวลาการติดตาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม รวบรวม วิเคราะห์ ประเมิน จัดส่งรายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานการประเมินผลโครงการหลังจากเสร็จสิ้นโครงการและสรุปผลเสนอต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว

การประเมินผล

การสรุปผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม เสนอผลสัมฤทธิ์ด้านการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมในภาพรวมตามตัวชี้วัดของแผนระดับกลยุทธ์รวมถึงการจัดทำรายงานเผยแพร่ผลการปฏิบัติราชการ และผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว