



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร์  
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

**แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงราย**

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริตเป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ตลอดจนส่งเสริมให้นำศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่**

“โป่งแพร่แดนทองเกษตรกรรม  
อ่างห้วยसान หล่อเลี้ยงชีวี

งามล้ำพิพิธภัณฑ์หอพลับพลาเจ้าดารารัศมี  
ราษฎร์อยู่ดี กินดี อย่างยั่งยืน”

**๒. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบคมนาคมขนส่ง รองรับการขยายตัว  
ทางการขนส่งเชื่อมโยงกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN

**แนวทางการพัฒนา**

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการพัฒนาด้านอาคารที่ดินและสิ่งปลูกสร้างต่างๆ และการพัฒนางานด้านผังเมืองและควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่  
ประชาคมอาเซียนและสร้างมูลค่าด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

**แนวทางการพัฒนา**

- ๒.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาระดับก่อนวัยเรียน
- ๒.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาระดับภาคบังคับ
- ๒.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันเทคโนโลยี
- ๒.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เติบโตชนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และส่งเสริม อนุรักษ์  
วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**แนวทางการพัฒนา**

- ๓.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ วันสำคัญต่าง ๆ และกิจกรรมถวายความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์
- ๓.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการพัฒนาสนับสนุนและส่งเสริมด้านศาสนา
- ๓.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบทอด วัฒนธรรม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สาธารณสุข และการป้องกัน  
บรรเทาสาธารณภัย**

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๔.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการพัฒนาระบบสาธารณสุขและการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ๔.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาในชุมชน
- ๔.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
- ๔.๖ แนวทางการพัฒนาที่ ๖ แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้  
ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน**

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ แนวทางการพัฒนาที่ ๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนโครงการตามแนวพระราชดำริและพระราชเสาวนีย์
- ๕.๒ แนวทางการพัฒนาที่ ๒ แนวทางการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ แนวทางการพัฒนาที่ ๓ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนระบบการจัดการน้ำเสีย สิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย
- ๕.๔ แนวทางการพัฒนาที่ ๔ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๕ แนวทางการพัฒนาที่ ๕ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาหน้าท่วม พื้นที่สภาพ คุ คลอง ลำเหมือง ให้มีประสิทธิภาพในการระบายน้ำ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ แนวทางพัฒนาที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นและพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๖.๒ แนวทางพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน

**๓. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๓.๑ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชนรวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม

ความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

๓.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ

(๕) การสาธารณสุข

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

#### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนابุคลากร

##### **๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)**

“บุคลากรเป็นผู้มีสมรรถนะสูงทันสมัย เปี่ยมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย”

##### **๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)**

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกตำแหน่ง ให้มีสมรรถนะ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อสถานการณ์
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๓. ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และมีจิตสาธารณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริต
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

### ๔.๓ ค่านิยม

“สมรรถนะสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการเพื่อประชาชน สร้างสรรค์คนดี มีธรรมาภิบาล”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

๑. พัฒนาความรู้ความสามารถพนักงานส่วนตำบล สู่ความเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker) ในการบริการประชาชน เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชนผู้มารับบริการ
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในระยะเวลา ๓ ปี ครอบคลุมตามหลักสูตรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย
๓. บุคลากรในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติงานได้สำเร็จ
๔. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. สร้างและพัฒนาบุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๖. ดำเนินการพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบลตามสมรรถนะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความภูมิใจให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถประเมินผลการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมิน
๗. สนับสนุนกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรมเอง จัดส่งฝึกอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน
๘. พัฒนาความรู้ความสามารถให้บุคลากรมีความเข้าใจในการนำ IT มาช่วยในการปฏิบัติงาน
๙. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
๑๐. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่ต่อสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๑. เกิดการเสริมสร้างความเข้มแข็งและจิตสำนึกในสิทธิหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สามารถดูแลผลประโยชน์ของภาคส่วนต่าง ๆ ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

## ๕. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ดังนี้

### ประเด็นที่ ๑ การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑.๒ ปรับปรุงและกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### ประเด็นที่ ๒ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

มีการประกาศรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

### ประเด็นที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

การส่งเสริมปลูกจิตสำนึกรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสร้างเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปฏิบัติตามระบบคุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้อง ได้แก่ การจัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม, โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต

## ประเด็นที่ ๔ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การจัดทำรายงานสารสนเทศกำลังคน โดยทำการปรับปรุงข้อมูลกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ให้เป็นปัจจุบัน และสามารถจัดพิมพ์เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้

๔.๒ การจัดทำแบบสำรวจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแบบออนไลน์ เพื่อสามารถจัดเก็บข้อมูลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

## ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

## ๖. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

การพัฒนาบุคลากรภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างให้องค์กรเป็น Happy workplace ดังนี้

### ๑. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรจะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกัน และเข้าใจกระบวนการทำงานซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ระบบการทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

### ๒. ใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

การทำงานแบบยืดหยุ่น มีหน้าที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจทางเลือกในการทำงานแบบยืดหยุ่นซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแต่ละคนแต่ละตำแหน่ง จึงจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพมากขึ้น

### ๓. ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในเส้นทางอาชีพ

มีการวางแผนพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้า องค์กรจึงต้องพร้อมให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยออกแบบความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรด้วย

### ๔. ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่

การเรียนรู้ไม่ใช่แค่การเรียนรู้ในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่คือการเรียนรู้ภายนอกด้วยเช่นกัน จึงจะทำให้เกิดงานใหม่และทักษะใหม่ๆ ตามมา หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองผลประโยชน์ก็จะกลับมาสู่องค์กรต่อไป

### ๕. ชื่นชมและให้กำลังใจกับพนักงาน

การชื่นชมถือเป็นการให้กำลังใจที่ดีที่สุด และควรให้คำแนะนำที่สามารถนำไปวิเคราะห์และแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรที่ดีขึ้นได้

### ๖. มอบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี

สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนทำงานได้ ซึ่งไม่เพียงการมอบสวัสดิการพื้นฐาน แต่รวมไปถึงสวัสดิการด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายในองค์กรด้วย “ความสุขในการทำงาน จะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น”

**๗. แผนการดำเนินงาน**

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

**๗.๑ การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่**

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑.๑. ด้านโครงสร้างและการบริหาร	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง	ครั้งที่ ๑ : เมษายน ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ : ตุลาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๒. ด้านประสิทธิภาพของ ทรัพยากรบุคคล	๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒. การพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ตามหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นๆ	
	๓. การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔. การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่	ไตรมาสที่ ๒ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๓. ด้านการวางแผนและบริหาร อัตรากำลัง	๑. การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง (ตำแหน่งว่าง)	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการจัดทำบัญชีข้อมูลการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และแจ้งเดือนวันที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓. การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	



ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๔. ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น และการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ตำแหน่งว่าง)	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๕. พัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๔. ด้านสวัสดิการของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน	๑. การสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๒. กิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติราชการและ ให้บริการประชาชนดีเด่น	ไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๓. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๕. กิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	ไตรมาสที่ ๒ และไตรมาสที่ ๓ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๖๗)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๖. กิจกรรมทำความสะอาด ๕ส. บริเวณสถานที่ทำงาน	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๑.๕ ด้านการสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้	๑. การจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน โดยรายงานให้ผู้บริหารและแจ้งให้ที่ ประชุมประจำเดือนได้รับทราบ	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ตามหลักสูตรที่ได้รับ การฝึกอบรมนั้นๆ
๒. การประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ของ พนักงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม		ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง)	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	๓. การจัดทำช่องทางการสื่อสารให้มีหลากหลายเพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ต่าง ๆ เช่น ช่องทางผ่านทาง เฟสบุ๊ก ช่องทางกลุ่มไลน์ต่าง ๆ	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	

๗.๒ แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา	๑. โครงการพัฒนาข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๒๐,๐๐๐.- (รวมถึงการโอนงบประมาณเพิ่มเติม)	
	๒. โครงการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๗๐,๐๐๐.- (รวมถึงการโอนงบประมาณเพิ่มเติม)	
	๓. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๗)	๑๕,๐๐๐.-	
	๔. โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ	๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร อบต.โป่งแพร่	ไตรมาสที่ ๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๗)	๑๕,๐๐๐.-	
	๒. โครงการอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัยให้แก่บุคลากร อบต.โป่งแพร่	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ตามหลักสูตรการฝึกอบรมนั้นๆ	
	๓. การจัดกิจกรรมแสดงสัญลักษณ์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	ไตรมาสที่ ๑ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๖)	ไม่ใช้งบประมาณ	
	๔. การจัดกิจกรรมจิตอาสาและงานรัฐพิธีต่าง ๆ	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	

ยุทธศาสตร์/นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน (ระยะเวลา/ไตรมาส)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. การจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยรายงานให้ผู้บริหารและแจ้งให้ที่ประชุมประจำเดือนได้รับทราบ	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ตามหลักสูตรที่ได้รับ การฝึกอบรมนั้นๆ	
	๒. การประชุมพนักงานประจำเดือน เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานที่ได้เข้ารับการฝึกอบรม	ทั้งปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง)	ไม่ใช้งบประมาณ	