



นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เทศบาลตำบลเวียงเชียงใหม่
อำเภอเวียงของ จังหวัดเชียงราย

งานกาเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ : บททั่วไป	๑
• วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของ เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑
บทที่ ๒ : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๘
• การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis)	๘
บทที่ ๓ : นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒
• นโยบายด้านโครงสร้างและการบริหาร	๑๒
• นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๒
• นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๓
• นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๓
• นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๔
• นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๑๔
บทที่ ๔ : การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๑๕
• การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ	๑๕
บทที่ ๕ : ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑๘
• การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาล	๑๘
• ประเด็นยุทธศาสตร์	๒๓
• การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการฯ	๒๔
• สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	๓๑
• แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล	๓๕
• รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์	๓๗
• ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ	๔๔



บทที่ ๑ บททั่วไป

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

วิสัยทัศน์ “ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขคู่สังคมที่ดี และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

พันธกิจที่ ๑ การบริหารจัดการสาธารณูปโภค การสาธารณูปการ การผังเมือง การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร การควบคุมอาคาร โครงสร้างพื้นฐาน น้ำ พลังงาน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริม การสร้างมูลค่าทาง การตลาด การค้า การลงทุน การประกอบอาชีพ การพาณิชย์ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่บนพื้นฐานทางสังคมของล้านนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้มีคุณธรรมมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและดำรงชีวิตอย่าง เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง

พันธกิจที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติรักษา ความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สังคมอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข เป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ

พันธกิจที่ ๔ การบริหารจัดการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างให้สามารถมี ส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบที่โปร่งใส เป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และ.....กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น กลุ่มอาชีพ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ๒) อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์ โบราณสถานและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ๓) แหล่งท่องเที่ยวเป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น มีการใช้จ่ายใช้สอยซื้อบริการและสินค้าเพิ่มขึ้น ๔) เพิ่มศักยภาพในด้านสินค้าและการบริการแก่นักท่องเที่ยว ๕) สร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาชนโดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาขยายผล ๖) ส่งเสริมงานตลาดทำเทียบเรือ เทศพาณิชย์ และการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ	๑) สนับสนุนและส่งเสริมการทำมาหากิน การพาณิชย์ การประกอบอาชีพ ตลอดจนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้าน การตลาด การค้าและการลงทุน" ๒) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ๓) สร้างความเข้มแข็งให้ภาคประชาชนเพื่อรองรับสู่ประชาคมอาเซียน และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาขยายผล" ๔) ส่งเสริมงานตลาด ทำเทียบเรือ เทศพาณิชย์ และการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ" ๕) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ อบรมทักษะอาชีพหลากหลาย ๖) ส่งเสริมการจ้างงานเพิ่มขึ้น ๗) ประสานกับแหล่งเงินทุนเพื่อการกู้ยืมของผู้ประกอบการ ให้มีเงินทุนในอัตราดอกเบี้ยที่เป็นธรรมเพื่อการพาณิชย์และการลงทุน เช่น การประสานกับสถาบันการเงินต่างๆ ในพื้นที่เพื่อดำเนินโครงการมหกรรมการเงิน การจัดบูธ ให้คำปรึกษาด้านการเงินแก่ประชาชนและผู้สนใจ เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑) ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการทำนุบำรุงให้คงอยู่ต่อไป ๒) เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อและผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๓) ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญหรือมีส่วนร่วม ในกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ๔) ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้ ความเสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยไข้เจ็บน้อยลง ๕) ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง จิตใจแจ่มใส ๖) เด็ก นักเรียน ประชาชนทั่วไป ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งในระบบ นอก การศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๗) เพิ่มศักยภาพให้ประชาชนในชุมชนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ๘) ระบบโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐานประชาชนมีความสะดวกในการสัญจร ๙) มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยที่ดี ตอบสนองความต้องการของประชาชน	๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และทุนทางสังคมล้านนา ๒) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัวรักษาพยาบาลการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ และการออกกำลังกาย ๕) จัดให้มีสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ ที่ออกกำลังกาย และ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน การศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัยและการเรียนรู้ตลอดชีวิต" ๗) ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน สามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และพัฒนาคุณภาพคนให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ๘) ส่งเสริม สนับสนุน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ๙) ส่งเสริมงานด้านคมนาคมและการขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน และระบบ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น" ๑๐) การจัดตั้งศูนย์เครื่องมือแพทย์ชุมชน สนับสนุน การควบคุมป้องกันและกำจัดโรคติดต่อหรือโรคอุบัติใหม่ เช่น โควิด ๑๙ และโรคไม่ติดต่อ ๑๑) จัดให้มีโรงพยาบาลฉุกเฉิน ให้บริการแก่ประชาชน ในเขตเทศบาลตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๑๒) จัดให้มีศูนย์นันทนาการเพื่อพัฒนาศักยภาพ ผู้สูงอายุในเขตเทศบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
	๑๓) จัดให้มีชุดเคลื่อนที่เร็วในการแก้ปัญหาฉุกเฉินเร่งด่วน เช่น โคมไฟถนน สาธารณะไม่สว่างหรือชำรุด ออกซ่อมทันที ๑๔) ปรับปรุงพัฒนาระบบ Free WIFI อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ๕ ชุมชน ๑๕) ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเทศบาล โดยจัดให้มีการสอนเสริม ภาษาต่างประเทศ ๑๖) ส่งเสริมให้เขตพื้นที่เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน ๑๘) จัดตั้งศูนย์ประสานงานคลายทุกข์ให้กับประชาชน เช่น ปัญหาทางกฎหมาย ๑๙) ส่งเสริมและต่อยอดการปรับปรุงภูมิทัศน์ริมฝั่งโขงตามโครงการเวียงเชียงของเมืองแห่งการพักผ่อนริมฝั่งโขง และจัดกิจกรรมที่ทำผาถ้ำน เช่น ลานอาหาร ลานดนตรี จัดตั้งถนนคนเดินระเปียงโขง ๒๐) ประชาสัมพันธ์ พื้นฟูสถานที่และเส้นทางการท่องเที่ยวในเชียงของ ๒๑) ส่งเสริมภาคเกษตรกรรมท้องถิ่น ๒๒) ริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุนกีฬาทุกประเภท รวมถึงฟื้นฟูกีฬาพื้นบ้าน เช่น แข่งจมนมบ้า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1) ประชาชนทุกคนปลอดภัยจากปัญหามลพิษทางอากาศ น้ำ เสียง และโรคติดต่อจากการจัดการขยะ 2) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างยั่งยืน 3) ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดปี ตลอดไม่พังทลาย	1) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน ทางน้ำ ทางและที่สาธารณะ 2) ควบคุมและลดปริมาณของเสียที่กลายมาเป็นมลพิษ ขยะอันตราย มลพิษทางอากาศ กลิ่น เสียง และน้ำเสีย" 3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ โดยประชาชนมีส่วนร่วม 4) อนุรักษ์ ป่าไม้ และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน" 5) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน" 6) ส่งเสริมการพัฒนา และดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดจนการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ 7) ดำเนินโครงการต่างๆ ที่จำเป็นและเร่งด่วน เช่น โครงการการกำจัดขยะครบวงจร 8) ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำในชุมชน เช่น ปรับปรุงสภาพ คูคลอง แม่น้ำสม แม่น้ำดุก ล้างท่อระบายน้ำในจุดที่ได้รับผลกระทบเรื่องกลิ่นเหม็นเน่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรักษาความมั่นคง ปลอดภัย ความสงบเรียบร้อยและความปรองดองสมานฉันท์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑) ทุกภาคส่วนในสังคม ท้องถิ่น อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขภายใต้สังคมที่มีคุณภาพ ๒) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศในทุกด้าน ๓) ประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔) การพัฒนาพื้นที่เป็นไปอย่างมีระบบ	๑) เสริมสร้างชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง รักถิ่นฐานบ้านเกิด ๒) เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ในชุมชนและท้องถิ่นบนพื้นฐานของความ ถูกต้อง ความเสมอภาค เป็นธรรม ยุติธรรม และการยอมรับของทุกภาคส่วน ๓) เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วน ของประชาชน ๔) ส่งเสริมและพัฒนากิจการระเบียบชุมชน งานรักษา ความสงบเรียบร้อย ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๖) พัฒนาความร่วมมือชายแดนกับประเทศเพื่อนบ้าน ๗) ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๘) ส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการรักษา ความปลอดภัย ๙) พัฒนางานด้านการผังเมือง การขนส่งและวิศวกรรม จราจร การดูแลและคุ้มครองที่สาธารณะ งานควบคุม อาคารและงานให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น" ๑๐) ส่งเสริมบทบาทและพัฒนาศักยภาพของ อปพร. ๑๑) จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ดับเพลิงและบรรเทา สาธารณภัยในการปฏิบัติงาน ๑๒) บูรณาการด้านการป้องกันและแก้ไขปัญห การจราจร ร่วมกับ สภ.เชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒) บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีภายใต้องค์กรที่มีคุณภาพ	๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา" ๒) เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลเพื่อการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ ๓) พัฒนาปรับปรุงครุภัณฑ์ สถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ๔) พัฒนาระบบการจัดการรายได้ของเทศบาล ๕) พัฒนาและบริหารจัดการภารกิจถ่ายโอนให้มีประสิทธิภาพ ๖) ประสานความร่วมมือและบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐราชการ ภาคประชาชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น ๗) พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติราชการ การให้บริการ คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล ๘) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศของทางราชการ ๙) ปรับปรุงการบริหารงานของเทศบาลโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ๑๐) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด

บทที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบันด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานจึงมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบอุปถัมภ์
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอยู่เสมอภาคิน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ปัญหาเรื่องครอบครัว
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. การพัฒนารายได้ การสร้างรายได้ และปัญหาจะระบบเศรษฐกิจโดยรวมของทั้งประเทศที่ชะลอตัวลง ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น ไม่สมดุลกับงบประมาณรายได้ที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่น้อยกว่า
๒. จำนวนบุคลากรที่มีอยู่มีเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้ แต่บางคนไม่เหมาะสมกับเนื้องาน
๓. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่
๔. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะสมกับงาน Put the man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเอง เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อได้โดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการ เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารมนุษย์เกิดความเนตธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ เกิดพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างและการบริหาร

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริการประชาชน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสม เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงานของเทศบาล

๖. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๗. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างการบริหาร ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรเพียงพอ และมีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุก หน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหาร ผลตอบแทน

๓. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายของสายอาชีพ

๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลักพร้อมทั้งสมรรถนะ ประจำสายงาน

๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุก โอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้**เป้าประสงค์**

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสารสามารถไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้ระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาพัฒนาระบบในอนาคต

บทที่ ๔

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐาน ดังกล่าว ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

❖ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และสนับสนุนให้ เทศบาลบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่ และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความร่วมมือในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคลต่องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วน ราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

❖ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิด ผล ดังต่อไปนี้

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่ง จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการ แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วน ราชการ

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของ ทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

❖ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และ หลักสิทธิมนุษยชน

๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ

❖ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อย เพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมี การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับ ประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบ มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

บทที่ ๕

ขั้นตอนจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เนื่องด้วยเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร KM ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ที่ ๔๓๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑ ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินโครงการบรรลุวัตถุประสงค์จึงขอแต่งตั้ง คณะทำงานดำเนินการจัดการ องค์ความรู้ในองค์กร ดังนี้

๑. นายกเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ๑ กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ กรรมการ
๔. บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ๑ กรรมการ/และเลขาฯ

คณะทำงานมีหน้าที่ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการจัดความรู้ในองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. จัดทำแผนจัดการความรู้ในองค์กร
๓. ดำเนินการและติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามแผนงาน
๔. พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม
๕. ประชาสัมพันธ์การจัดการความรู้ในองค์กรและดำเนินการอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. ประชุมคณะทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตาทั้งหมด ดังนั้นในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการประชุม คณะทำงาน เพื่อทบทวนเป้าหมาย แผนดำเนินการ การปฏิบัติตามแผน การติดตามประเมินผลพร้อมสรุป บทเรียนต่าง ๆ ที่ได้จากการดำเนินการตามแผนที่ผ่านมา เพื่อสร้างระบบงาน ระบบการประเมินผล การสรรหา การสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจของบุคลากร ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามที่ได้กำหนดไว้

๓. คณะทำงานฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีข้อสรุปขั้นตอนการทบทวนแผนฯ ดังนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ทิศทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคล จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นของมีส่วนได้-ส่วนเสียและผู้เกี่ยวข้องการประเมินสภาพ และผลการประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์ส่วนต่าง ระหว่างความสำคัญของประเด็นทิศทางความต้องการกับผลการปฏิบัติงานด้าน HR และการวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้านของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ครอบคลุมการบรรลุเป้าหมาย และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์

๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๓.๔ การจัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๓.๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางต่อนายกเทศมนตรี

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคลของแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องเหมาะสมกับช่วงเวลาและงบประมาณ

๓.๗ การดำเนินการตามแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมสร้างบทเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินการครั้งต่อไป

๔. การดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

๔.๑ คณะทำงานฯ ได้วิเคราะห์ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน และมีพันธกิจประการ หนึ่ง คือ พัฒนา ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง จึงทำให้เห็นทิศทางของการพัฒนาที่จะต้องมีการจัดระบบงาน ให้มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน การสร้างให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการนำการจัดการความรู้ (KM) มาใช้ในการพัฒนาองค์กรรวมถึงมีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงของบรรลุถึงความสำเร็จ จึงต้องมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเป็นองค์กรที่มี ความสามารถตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว คณะทำงานฯ ได้นำผลการศึกษาการระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้- ส่วนเสีย และผู้เกี่ยวข้อง เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๔.๑.๑ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทายของการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของในภายภาคหน้าของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้า คืออะไร

๑.๑ ด้านกระบวนการ

๑. นำเอาระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น KM การจัดเก็บข้อมูล การฝึกอบรมบุคลากร หรือความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทำให้สามารถทำงานทดแทนกันได้

๒. มีประมวลคำถาม-คำตอบ แยกตามหมวดหมู่ของประเด็นปัญหาเป็นกรณีศึกษา เพราะจะทำให้เทศบาลตำบลเวียงเชียงของไม่ต้องเสียเวลาในการตอบปัญหา

๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบูรณาการกับทุกภาคส่วน

๔. จัดระบบการถ่ายทอดความรู้ทางดานวิชาการและเทคโนโลยี

๕. มีระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเพียงพอ

๖. กระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๗. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพราชการที่ชัดเจน
๘. ลดขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็ว กระชับ ถูกต้อง
๙. กระจายอำนาจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้แกผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับมากขึ้น
๑๐. ส่งเสริมให้พนักงานมีสมรรถนะสูง สามารถเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของได้ในทุกด้าน ทุกกิจกรรม
๑๑. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้
๑๒. มีระบบการบริหารงานบุคคลที่เน้นระบบคุณธรรม เช่น การคัดเลือกคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตร ต่างๆ การคัดเลือกคนเข้าสู่อำเภอ
๑๓. กระบวนการมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๔. ข้าราชการเข้าใจบทบาทความเชื่อมโยงกระบวนการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตนเอง
๑๕. ปริมาณคนต้องเหมาะสมกับปริมาณงาน
๑๖. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องแม่นยำ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจและบริหาร ราชการได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว

๑.๒ ดานบุคลากร

๑. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ ๓ ประการ = เก่ง ดี สุข เก่ง = มีความรู้รอบที่ยอมรับ มีความสามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับ ในหน่วยงานภายในและภายนอก ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น ๆ ในสำนักงาน
๒. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้รอบคลุม และบุคลากร ในทุก ระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เขามาช่วยในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ บุคคลอื่น ๆ ได้
๔. การรักษาบุคลากรในองค์กร (Retention)โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ
๕. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ ในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
๖. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ
๗. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน
๘. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ
๙. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์
๑๐. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
๑๑. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ
๑๒. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๑๓. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ดานทรัพยากร

๑. มีการพัฒนา IT ที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
๒. นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาปรับใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM)
๓. มีการจัดสรรสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจอย่างเพียงพอและทันสมัยให้ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ โดยคำนึงถึงสภาพพื้นที่ในการปฏิบัติงาน
๔. สร้างเครือข่ายระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัยและทำให้การเข้าถึงสารสนเทศทำได้ง่ายและเท่าเทียมกัน เพื่อประหยัดทรัพยากรและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (KM)
๕. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์

๑.๔ ดานผู้รับบริการหรือผู้ได้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

• เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

๑. เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ในการบริหารงาน
๒. สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง
๓. บุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ประหยัด และคุ้มค่า
๔. สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานมีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ
๕. เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ จะต้องดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด
๖. มีระบบการเสริมสร้างความรู้ให้แก่ผู้บริหาร/บุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาตำบล
๗. เทศบาลตำบลเวียงเชียงของรับฟัง และนำความคิดเห็นของประชาชนมาใช้ในการดำเนินงาน

• ประชาชน

๑. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม การสร้างจิตสำนึก และการเข้าร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ
๒. ประชาชนเขามามีส่วนรวมทางการเมืองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
๓. ประชาชนตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

๒. อะไรบางที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่และอยากรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งๆ ขึ้นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่

๑. มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร
๓. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๔. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง

สิ่งที่มุ่งเน้น

๑. การปกครองหลักในการพัฒนาและสร้างความเข้มแข็งแกชุมชน
๒. เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๓. มีการนำระบบไอทีมาเชื่อมเพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. อะไรบางที่เป็นสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๑. การส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร
๒. พัฒนาบุคลากรใหม่มีความรอบรู้ในภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๓. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ วิสัยทัศน์ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. การสร้างองค์กรให้“จืดแจ๋ว” เช่น การสร้างบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
๖. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและการนำไปใช้ ประโยชน์
๗. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๘. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๙. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ ประสานประโยชน์”
๑๐. สร้างและพัฒนาข้าราชการใหม่มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๑. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๓. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

๔. อะไรที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือทานคาดหวังให้หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

๑. ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน
๓. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และเป็นปัจจุบัน
๕. มีอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ ที่สอดคล้องกับแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๖. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัย โดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๗. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ควรมีความชัดเจนโดยกำหนดแผนไวล่วงหน้า
๘. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ คาคตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๙. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๐. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๑. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๒. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๓. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๔.๑.๒ จากการวิเคราะห์ SWOT (จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวัง) แล้วจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๐. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑๑. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๒. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ
๑๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
๑๔. พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจและสร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ความจำเป็นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๑๕. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๖. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม
๑๗. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้บุคลากรมีสมรรถนะตรงกับภารกิจ
๑๘. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหารราชการของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ และระบบบริหารราชการแนวใหม่ให้มีสมรรถนะตรงกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและงานภารกิจอย่างมืออาชีพ
๑๙. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในสวนของเครื่องมือ วิธีการ และผู้ประเมินเพื่อให้สามารถให้สิ่งตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
๒๐. กำหนด วิธีการ วิธีปฏิบัติ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๒๑. สร้างสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาระบบการทำงานและบรรยากาศของการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผล
๒๒. พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้และนำเทคโนโลยีมาใชสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้
๒๓. การเพิ่มสวัสดิการแรงจูงใจให้เหมาะสม
๒๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม

**การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของ
ประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑: การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้ความหวังและสนับสนุน	๑. การจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล
๒. แนวทางการบริหารงานบุคคลแนวใหม่	๒. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยในการสร้างความก้าวหน้า
๓. นโยบายรัฐบาล	๓. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาล
	๔. ขาดรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะ สมรรถนะ เฉพาะตำแหน่ง
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน	๑. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path)
	๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร
๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๒. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง
๓. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path)	๓. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า
๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๔. รอยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒: การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผน อัตรากำลัง และการปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	๑. ถูกจำกัดด้านอัตรากำลังจาก พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลสวนทองถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
๒. บุคลากรมีความพร้อมที่จะยอมรับการ เปลี่ยนแปลง	๒. มีภารกิจเพิ่มขึ้นมากจากนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองสวนทองถิ่น
	๓. บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ โอน (ย้าย) ไปอยู่ องค์กรปกครองสวนทองถิ่นหรือ หน่วยงานที่มีความ ก้าวหน้ามากกว่า

	๔. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณ งานที่ได้รับมอบหมาย
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ภายโอน	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับความเป็จริงตามภารกิจหน้าที่
๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	๒. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่
เปาประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. สร้างและปรับกระบวนการทศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนการทศนวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ
๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดย คำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๒. รอยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและ บรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ : การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑.ผู้บริหารและบุคลากรของ อบต. ให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรขาดความรู้และทักษะในการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงาน
	๒. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ
	๓. ต้องพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ต้องพัฒนาความรู้ทักษะด้าน IT อย่างเปน ระบบและต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อสนับสนุนและ สงเสริมตามความต้องการด้าน ITของบุคลากร
๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่าง เพียงพอ	๒. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง
๓. รัฐบาลตองมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบ เทคโนโลยีจากภายนอก	๓. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.
	๔. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการ บริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ ข้อมูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT
๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ : พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร ยุคใหม่ที่ทำให้ความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีโครงการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่ หลากหลาย ทั้งโครงการภายในและภายนอก รวมทั้งโครงการศึกษาดูงานต่าง ๆ	๑. ผู้บริหารบางส่วนที่เขารับการฝึกอบรมไม่ค่อย ให้ความสำคัญกับการอบรม เพื่อพัฒนา Competency ของตนเอง
๒. มีการประชุมติดตามประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินการ ตามนโยบายของรัฐบาล อย่างสม่ำเสมอ	๒. หลักสูตรการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสม/ ไม่ค่อยน่าสนใจ
	๓. ยังไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของ ผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะ ผู้นำ การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๑. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่
๒. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	๒. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยใหญ่ที่ เกี่ยวของ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา
๒. จัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำและปฏิบัติงานควบคู่กันไป	๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการสอนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ : การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. ระเบียบปฏิบัติของข้าราชการในบางเรื่องไม่เหมาะสมก่อให้เกิดความไม่пенธรรมกับข้าราชการ
	๒. ปัญหาหนี้สินของข้าราชการ
	๓. ขาดงบประมาณ
	๔. การจัดสวัสดิการไม่ตรงกับความต้องการของข้าราชการ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. วางแผนงบประมาณเพื่อการส่งเสริม คุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการ ดำรงชีวิต	๒. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็น นโยบาย เน้นหนักนำไปปฏิบัติอย่างป็น รูปธรรม
๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของ ข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่าง ๆ	
๔. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ
๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและ ดำรงชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๖: การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง ไว้กับหน่วยงาน	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑. ความไม่ชัดเจนในความก้าวหน้าของ ข้าราชการ เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับ ตำแหน่งของบุคลากร
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานกับ หน่วยงาน	๒. การจัดสวัสดิการยังไม่เท่าเทียมและเหมาะสม
	๓. ทักษะเดิมๆ ของข้าราชการที่ว่างงานราชการ มีค่าตอบแทนน้อย ไม่เหมาะสม จึงทำให้ อายากย้ายไปสู่หน่วยงานที่ค่าตอบแทนดีกว่า
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ	๑. นโยบายของผู้บริหารต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน
๒.การจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๒. ทำระบบสร้างแรงจูงใจใหม่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น
๓. จัดส่งอบรมในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสาย งาน และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๑. รอยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้
๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม	๒. ระดับความสำเร็จของการสร้างระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๗: การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ พนักงาน เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญ	๑. บุคลากรต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
๒. มีโครงการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริต และโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรม ของข้าราชการ	๒. กระบวนการในการเสริมสร้างคุณธรรมยังใช้วิธีการเดิมๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ
๓. มีการจัดส่งข้าราชการเข้าร่วมการอบรมกับ หน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	๓. ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กร
๔. มีการประกาศนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กรใหม่ คุณธรรมและความโปร่งใสของเทศบาล	๔. ขาดรายละเอียดและแรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
	๕. ค่านิยมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
	๖. ไม่มีรายละเอียดจัดทำมาตรฐานจริยธรรม คุณธรรม ของข้าราชการ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะของบุคคลใน การทำงาน	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ใหม่มีประสิทธิภาพและมีความ หลากหลายยิ่งขึ้น
๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม	๒. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และ ปฏิบัติตามค่านิยมของหน่วยงาน
๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของ บุคลากร	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ บริหารงาน บุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำกระบวนการใน การ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส
๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรม ของเทศบาล
๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และ ปฏิบัติตามนโยบายของเทศบาล	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและปฏิบัติตาม ค่านิยม ของเทศบาล
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ : การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำ ตำแหน่ง	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แนวใหม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้	๑. ยังไม่ได้ดำเนินการจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของเทศบาล และสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Function Competency) ตามการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๒. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่เข้าใจระบบการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมิน สมรรถนะ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เป็นต้น
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของ อบต. และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้อง กับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ โดยเปิดโอกาส ให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการ จัดทำ	๑. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมการบริหาร ทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและ สมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
๒. ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน	๒. ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๙ : พัฒนางานให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ปณ็องครท่ม่มีความรู้ในการปฏิบัติงานตาม ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนางานให้ป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. ผู้บริหารให้การสนับสนุน	๒. ขาดการรวบรวมองค์ความรู้ให้ป็นระบบ ป็นหมวด
	๓. บุคลากรขาดความสนใจ
สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ทำแผนการจัดการความรู้เพื่อป็นแนวทางใน การพัฒนางานให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่ป็นทางการและไม่ป็นทางการ
๒. เก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ตามสำนัก/กอง และบุคคลให้ป็นระบบป็น หมวดหมู่	
๓. ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้และช่องทางการ เข้าถึงองค์ความรู้	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	๑. ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนการจัดการ ความรู้
๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม
๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ไ้รวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นไ้เรียนรู้ด้วย	๓. ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้
ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ : การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	๑. บุคลากรขาดความมั่นใจในการตัดสินใจ
๒. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุน	๒. อำนาจการตัดสินใจยังอยู่ที่ระดับผู้บริหารป็น ส่วนใหญ่
	๓. มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการ สร้างภาวะผู้นำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง บุคลากรทุกกลุ่ม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีระบบการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	๑. มีการมอบหมายภารกิจเพื่อให้บุคลากรได้ แสดงออก และกล้าตัดสินใจ
๒. สร้างหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้ กับข้าราชการ	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้ กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๒. ร้อยละของผุวนการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเพื่อกำหนดเป้าหมายประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าหมายประสงค์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจ การถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับความпенจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่	๑. สร้างและปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากร ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการ แนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนงานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ อย่างเพียงพอ ๓. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร ๔. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง ๕. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของ อบต.	๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของ บุคลากรของ อบต. อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. จัดการฝึกอบรมโดยตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๓. พัฒนาระบบการ ฝึกอบรม เสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ๔. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด ๕. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยใหญ่ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนงานเชิงงบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ ๒. สร้างค่านิยมให้ข้าราชการโดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใชเป็นแนวทางการดำรงชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของข้าราชการต่อการจัดสวัสดิการต่างๆ ๔. จัดทำแผนสวัสดิการของข้าราชการให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๕. สนับสนุนงบประมาณเพิ่มมากขึ้น ๖. กำหนดให้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายเน้นหนักนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	๑. การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของ บุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผล เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นำนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ใน การทำงานและดำรงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สูงไว้กับหน่วยงาน	๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่องชัดเจนและเกิดผลในทางปฏิบัติ ๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่น เกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม	๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

	๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง ๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน ๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แกพนักงาน	๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคคลในการทำงาน ๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม ๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร ๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคล ๒. มีรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรม ของบุคลากรรองการ บริหารสวน ตำบลตา ๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบาย ขององคกรการบริหารสวน ตำบลตา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับ ในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่ ๒. มีการปรับปรุงการพัฒนา ทรัพยากร บุคคล ๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรม การบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐ แนวใหม่ให้ บุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร แห่ง การเรียนรู้	๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ ความรู้	๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจาย อยู่ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ	๑. มีหลักสูตรการสร้างความเข้าใจกับ ขา ราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ขา ราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดี ส งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม	๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนา ภาวะผู้นำให้กับ ข ราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึ กอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้ กับข้าราชการ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
“ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขคู่สังคมที่ดี และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
พันธกิจ	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑. การบริหารจัดการสาธารณสุขปโภค การสาธารณสุขการ การผังเมือง การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร การควบคุมอาคาร โครงสร้างพื้นฐาน น้ำพลังงาน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริม การสร้างมูลค่าทางการตลาด การค้า การลงทุน การประกอบอาชีพ การพาณิชย์ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่บนพื้นฐานทางสังคมของล้านนา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ให้มีคุณธรรมมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	๔. พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญ ๑. พัฒนา อบต.ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง กับบุคลากรปฏิบัติงานควบคุมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

พันธกิจ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๔. การบริหารจัดการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หลักธรรมาภิบาล คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมสร้างให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาภายใต้ระบบที่โปร่งใส เป็นธรรม	๖. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน
	๗. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร
	๘. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง
	๙. พัฒนางานโครงการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	๑๐. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริง ในปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง	๑. แผนงานปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง ๒. โครงการการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนและจัดทำคุณลักษณะ งานเฉพาะตำแหน่ง	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลในระดับต่างๆ
	๒. จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	๑. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินการ
	๓. จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะ หลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐ แนวใหม่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ สมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐแนวใหม่	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำ ตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ แนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ ๒. การประเมินผลการจัดทำสมรรถนะ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๔. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับของความสำเร็จในการ ปรับปรุงแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑. แผนงานปรับปรุงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อบต. ๒. แผนงานการหาความ ต้องการในการฝึกอบรม ๓. แผนงานการส่งเสริมให้ นำความรู้และทักษะจากการ อบรม มาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แผนงานการประเมิน ประสิทธิภาพการศึกษารอบรม ของ บุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมเพื่อ ติดตามความก้าวหน้า ของการดำเนินการ
	๕. ประชาสัมพันธ์และจัด อบรม สัมมนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ แนวใหม่ให้บุคลากรใน หน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของการ ประชาสัมพันธ์และการจัด อบรม การบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนว ใหม่	๑. โครงการประชาสัมพันธ์ การ บริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ ๒. โครงการอบรมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประเมินผล โครงการ ๒. การทดสอบความรู้ หลังการอบรมสัมมนา
	๖. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ การ พัฒนาภาวะผู้นำให้ กับข้าราชการ	มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ การ พัฒนาภาวะผู้นำให้ กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ	๑. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ ให้กับข้าราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การนำหลักสูตรไปใช้ ฝึกอบรม
	๗. การส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม การพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	ร้อยละของผู้ผ่านการฝก อบรม การพัฒนาภาวะผู้ นำ	๑. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรม	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. จำนวนผู้เข้ารับ การ อบรม ๒. จำนวนผู้ผ่านการ อบรม

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของ การ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำ ฐานข้อมูลบุคลากร	๑. โครงการจัดทำฐานข้อมูล บุคลากร องค์การบริหารสวน ตำบลตา	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ๒. การประเมินผล ความถูกต้องของระบบ
	๒. จัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเพื่อ สนับสนุน การปฏิบัติงานดานบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของข้อมูล สารสนเทศที่ได้รับการ จัดทำเป็นฐานข้อมูล เพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ดาน การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. แผนงานจัดทำฐานข้อมูล สาร สน-เทศเพื่อสนับสนุน การ ปฏิบัติงานดานการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. แผนงานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารดานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผานของ ทาง ที่ หลากหลาย เช่น การ โทรศัพท์แจ้งข้อมูลข่าวสาร การสง ขอความเพื่อแจ้งขอ มูลที่จำเป็น แรงดวน การ จัดทำแผนพับการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล การ เผย แพร่ข้อมูลผานทางเว็บไซต์ ๓. โครงการจัดทำคู่มือการ บริหาร งานบุคคลของ เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ		๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตาม ผล ๒. การประเมินผลและ พัฒนาระบบ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม ความคิดของบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรที่ได้ รับการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ โดยคำนึงถึง วัฒนธรรมความคิด ของบุคลากร		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดทำรายละเอียด เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	ร้อยละความสำเร็จของ การจัดทำ สมรรถนะ ประจำตำแหน่ง	๑. โครงการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารสวนตำบลตา		๑. การประชุมหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตาม ผล การดำเนินการ ๒. การสัมภาษณ์ความ คิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
	๒. การสร้างและปรับ กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมใน การทำงานของบุคลากร ให้ สอดคล้องกับการบริหาร ราชการ แนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ	ระดับความสำเร็จในการ สร้าง และปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมในการ ทำ งานให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. โครงการสร้างและ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ		๑. การจัดโครงการ ฝึกอบรมให้แก่บุคลากร ๒. การส่งบุคลากรไป อบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ๓. การประชุมเพื่อ ติดตาม ผล

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. การพัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะด้าน IT	๑. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร		๑. การประเมินผล โครงการฝึกอบรม ๒. การทดสอบสมรรถนะ ของบุคลากรหลังจาก เสร็จสิ้นการฝึกอบรม
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา	๑. โครงการพัฒนาผู้บริหารให้ มี ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์		๑. การประเมินผล ผู้บริหารที่ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนา วิสัยทัศน์ ๒. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของ การดำเนินโครงการ
	๕. มีระบบการรักษาบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง เช่น Talent Management	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ สูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ได้	๑. โครงการสงขาราชการเขาศึกษาอบรมในหลักสูตรต่างๆ		๑. การประเมินผลโครงการ ๒. การประเมินผลกลุ่มเป้าหมาย
	๗. หน่วยงานมีแผนการจัดการความรู้	ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการความรู้	๑. แผนการจัดการความรู้		๑. การประชุมเพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๘. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม	จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม	๑. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร		๑. การรวบรวมองค์ความรู้จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๙. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ไดรวบ รวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ด้วย	ระดับความสำเร็จของการเผยแพร่องค์ความรู้	๑. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้		๑. แบบประเมินผลการเรียนรู้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับพิด ดานการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใส ในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใส	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน ความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล ๒. โครงการณรงคเพื่อกระตุ้น ใ้ภาคประชาชน/แฉงเบาะแสะเฝ้าระวังทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. โครงการสร้างเครือขายภาค ประชาชน ในการแฉงเบาะแสะ เฝ้าระวังทุจริตฯ		๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคล ๒. การประเมินผลโครงการ
	๒. มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑. แผนงานการจัดทำมาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ		๑. การประเมินและปรับปรุงมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ

รายการแผนงาน/โครงการ					
มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยม ของ เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและ ปฏิบัติตาม ค่านิยมของเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑. โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมของ เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ		๑. การประเมินผล โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติ ตาม นโยบายของเทศบาล ตำบลเวียงเชียงของ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และ ความ สมดุลระหว่าง ชีวิต กับการ ทำงาน	๑. การจัดทำแผนการจัด สวัสดิการ ของบุคลากรให้ สอดคล้องกับความ ต้องการ ของบุคลากร รวมทั้งมีการ ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	ระดับความสำเร็จในการ จัดทำ แผนสวัสดิการของ บุคลากร เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑. โครงการจัดทำแผน สวัสดิการ บุคลากร เทศบาล ตำบลเวียงเชียงของ		๑. การประเมินผลและ พัฒนาแผนสวัสดิการ เทศบาลตำบลเวียง เชียงของ
	๒. การส่งเสริมและ สนับสนุนให้ นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการ ทำงานและดำรงชีวิต	ระดับความสำเร็จในการส ่งเสริม และสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง มาใช้ในการทำงานและ ดำรงชีวิต	๑. โครงการส่งเสริมสนับสนุน ให้ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้ในการทำงาน และ ดำรงชีวิต		๑. การประเมินผล โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ นำหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ ในการทำงานและ ดำรงชีวิต
	๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้าง แรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนา คุณภาพชีวิตและ สร้างแรงจูงใจ ในการ ทำงานของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากร		๑. การประเมินผล โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและสร้างแรงจูงใจ ใน การทำงานของ บุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลัง
		๑.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง เส้นทางความก้าวหน้า
	๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๒.๑ จัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำตำแหน่ง ที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลภาครัฐแนวใหม่	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่
		๒.๒ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๒.๒.๑ ระดับของความสำเร็จในการปรับปรุงแผน การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ
		๒.๓ ประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากรในหน่วยงาน	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประชาสัมพันธ์และ การจัดอบรมการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	๓. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๑.๑ มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ อย่างน้อย ๑ โครงการ
		๓.๒ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการพัฒนา ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๓.๒.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ ร้อยละของข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับการจัดทำ เป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑.๑ จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน	๑.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำสมรรถนะ ประจำตำแหน่ง
	๒. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑ การสร้างและปรับกระบวนการทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างและปรับเปลี่ยน กระบวนการทัศน คานิยม และวัฒนธรรมในการทำงานให้ เหมาะสมกับภารกิจ
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT ของบุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้าน IT

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มี วิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุค ใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไป กับ ประสิทธิภาพของงาน	๔.๑ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ รอยละของผู้บริหารที่ได้รับ การพัฒนา
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษา บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพสูงไว้	๕.๑ มีระบบการรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management	๕.๑.๑ รอยละของบุคลากรที่มี สมรรถนะสูงที่กรมฯ สามารถรักษาไว้ ได้
	๖. พัฒนางองค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	๖.๑ หน่วยงานมีแผน การจัดการความรู้	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของจัดทำ แผนการจัดการ ความรู้
		๖.๒ องค์กรความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการ รวบรวม	๖.๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการ รวบรวม
		๖.๓ มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ไดรรวบรวมแล้ว ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย	๖.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการเผย แพร่องความรู้
๔. ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างขอเทศบาลตำบลเวียง เชียงของ	๑.๑ มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ กระบวนการใน การบริหารทรัพยากร บุคคลใหม่มีความโปร่งใส
		๑.๒ มีการจัดทำรายละเอียดมาตรฐาน จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐาน จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลเวียงเชียงของ
		๑.๓ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายเทศบาลตำบลเวียง เชียง ของ	๑.๓.๑ รอยละของบุคลากรที่เข้าใจ และปฏิบัติตาม นโยบายของเทศบาล ตำบลเวียงเชียงของ

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ	๑.๑ การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนให้น้ำหนักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงเชียงของ ๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและดำรงชีวิต ๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน