



แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ได้มีการประเมินผลองค์กรมหาชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยในองค์ประกอบที่ ๔ : การควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์กรมหาชน มีตัวชี้วัดเรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคล” ซึ่งมีประเด็นการประเมินคือ คณะกรรมการกำกับให้องค์การมหาชนจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีพร้อมรายงานผลการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้คณะกรรมการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ

สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) จึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวและประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาพิงคนครฯ โดยในการจัดทำแผนได้พิจารณาถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานฯ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ เป้าหมายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เป็นองค์กรที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาพิงคนครฯ
๒. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาพิงคนครฯ เป็นไปอย่างมีระบบ
๓. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดในการประเมินผลองค์กรมหาชน

๓. ระยะเวลาดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว กำหนดระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - กันยายน ๒๕๖๔

๔. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ลำดับ	กิจกรรม/เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑.	ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล				
	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตราของสำนักงานฯ	✓	✓	✓	
	๑.๒ การปรับปรุงประกาศและข้อกำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)	✓	✓	✓	
	๑.๓ การสรรหาบุคลากรในกรอบโครงสร้างตามตำแหน่งที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะ กรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร	✓	✓	✓	
	๑.๔ การจัดทำตัวชี้วัดและการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับบุคคล (KPI)	✓	✓	✓	
	๑.๕ การจัดทำและจัดเก็บข้อมูลด้านบุคลากรให้เป็นระบบ	✓	✓	✓	
	๑.๖ โครงสร้างการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน	✓	✓	✓	
	๑.๗ การจ้างงานและบรรจุเจ้าหน้าที่	✓	✓	✓	
	๑.๘ การบริหารผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
	๑.๙ การบริหารค่าตอบแทน	✓	✓	✓	
	๑.๑๐.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	✓	✓	✓	
๒.	การพัฒนาทรัพยากรบุคคล				
	๒.๑ การจัดฝึกอบรมบุคลากร และการจัดส่งบุคลากรของสำนักงานพัฒนาพิงคนครฯ เข้า รับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ	✓	✓	✓	
	๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทักษะทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	✓	✓	✓	
	๒.๓ พัฒนาบุคลากรตามองค์ความรู้รายกลยุทธ์ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการ ปฏิบัติ	✓	✓	✓	

ลำดับ	กิจกรรม/เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หมายเหตุ
		ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
	๒.๔ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	
	๒.๕ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	✓	✓	✓	
	๒.๖ การปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล	✓	✓	✓	
	๒.๗ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	
๓.	การสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร				
	๓.๑ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สามารถกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีความรักและความผูกพันกับองค์กร	✓	✓	✓	
	๓.๒ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ทางภายในสำนักงานพัฒนาฟิงคนครฯ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านบุคลากร	✓	✓	✓	