

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เทศบาลตำบลสันทราย อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อไปตอบสนองต่อยุทธศาสตร์องค์กร มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จรวมทั้งระบบการติดตามผล อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์นั้นคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งทิศทางนี้จะมีผลครอบคลุมอยู่ในช่วงระยะเวลา ๑ ปี

ในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสันทรายนั้น ต้องเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานนั้นเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จผ่านทางบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ สมรรถนะ เป็นผู้นำ เป็นคนดี มีวินัย และมีพลังกายพลังใจในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง และเพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทรายในทุกๆ ยุทธศาสตร์ โดยมีได้เพียงเชื่อมโยงเฉพาะในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลเท่านั้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จากผู้บริหารเทศบาล พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสันทราย ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน เทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ อีกทั้งได้มีปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลสันทราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ใหม่ และจัดทำเป็นแผนที่ยุทธศาสตร์ เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทาง เห็นความชัดเจนของการพัฒนาพนักงานเทศบาลร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์

พนักงานเทศบาลตำบลสันทราย มีความรู้ความสามารถ เข้าใจเข้าถึงและปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เข้าถึงประชาชน มีความเป็นสากล เพิ่มพูนและเตรียมพร้อมรับการการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

๑. พัฒนาพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญในงาน อย่างสูงสุด
๒. สร้างเสริมวัฒนธรรม และพฤติกรรมที่สนับสนุนต่อการเปลี่ยนแปลง ตามกาพัฒนาของเทศบาลตำบลสันทราย
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยมีการพัฒนาตนเองเป็นหัวใจหลักสำคัญ
๔. พัฒนาผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร ให้มีทักษะการจัดการ และภาวะผู้นำที่เป็นเลิศ

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- ๑.บุคลากรของเทศบาล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับ
การพัฒนาระบบราชการ

๒. ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาล มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

๔. กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาล มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลสันทราย มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์หลักตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหาร จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อศึกษาแนวนโยบายการพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แนวนโยบายของจังหวัด อำเภอ และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร

ในการกำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์องค์กร (ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือก) นั้น เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบที่สำคัญในการจัดทำยุทธศาสตร์ ศึกษาตัวชี้วัดในระดับองค์กร เมื่อได้ทำการศึกษาและทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ แล้ว จากนั้น จึงดำเนินการกำหนดประเด็นสำคัญในยุทธศาสตร์องค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกในด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อเป็นการระดมสมอง ซึ่งให้ได้มาซึ่งข้อมูลจำนวนมาก

- เป็นการระดมสมอง โดยที่สิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้ที่มาเข้าร่วม

- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ

- เป็นการวิเคราะห์ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ควรจำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานต่อไป

ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนามีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่าย

ในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่าย เพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนาดคน

ขั้นตอนที่ ๔ ศึกษาตัวแบบการพัฒนาขององค์กรที่คล้ายคลึงกัน เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีขององค์กร อื่นซึ่งจะช่วยสนับสนุนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานเนื่องด้วยจากความเป็นจริงที่ว่า องค์กรใดองค์กรหนึ่ง นั้นไม่ได้เก่งไปทุกเรื่อง ยังมีองค์กรที่เก่งกว่าองค์กรอื่นๆ อย่างมากในบางเรื่อง ดังนั้น การศึกษาจากประสบการณ์ตรง ขององค์กรอื่น แล้วนำมาประยุกต์ให้เหมาะสม จะช่วยประหยัดเวลาและลดการดำเนินงานแบบลองผิดลองถูก ทำให้ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน (HRD Strategy) เป็นขั้นตอนการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI) ขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนในการสร้าง ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานขององค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ ถึง ๔ มาวิเคราะห์ จัดลำดับ ความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น

เมื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาจากขั้นตอนการสร้างยุทธศาสตร์และทำการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ หลักของเทศบาลตำบลท่าข้าวเปลือกแล้ว ลำดับถัดมา ดำเนินการจัดกลุ่ม ปรับปรุง เพื่อคัดเลือกให้เหลือในปริมาณ ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม จากนั้นนำชื่อยุทธศาสตร์ที่ได้ผ่านการจัดกลุ่ม ปรับปรุงแล้ว มากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อ โครงการในแต่ละยุทธศาสตร์ ในการกำหนดตัวชี้วัดควรเป็นการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของยุทธศาสตร์ และควร กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องและตรงต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้นมา

ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) เป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การ ปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ เป็นการผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรนั้นประสบผลสำเร็จด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มี กระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และขอบเขตเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังเป็นการมอบหมายความรับผิดชอบ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตนซึ่งนำไปสู่การประเมินผลงานประจำปีที่มีความ ชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผน เป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับแต่งแผนปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นตอนสุดท้ายของการจัดทำยุทธศาสตร์การ พัฒนาพนักงานนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้า ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของแผนปฏิบัติการ เพื่อองค์กร จะได้ทราบถึงความก้าวหน้าตาม

แผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกัน ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด

การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑. จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาดคนโดยการกำหนดนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษา ต่อถึงระดับปริญญาโท
๔. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ต ภายในสำนักงาน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

๓. โอกาส (Opportunities :O)

๑. กรมส่งเสริมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน

๔. อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาล ขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัยข้าราชการ
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จะนำพ่องค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
๖. บุคลากรทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ
๗. มีความรับผิดชอบ
๘. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๙. มีวินัย
๑๐. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่

๑๑. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๑๒. มีการควบคุมตนเอง
๑๓. มีดุลยพินิจที่ดี
๑๔. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง
๑๕. บุคลากรทุกคนมีทักษะด้านดิจิทัล(Digital Government Skill Self-Assessment)
๑๖. บุคลากรทุกคนผ่านการอบรมหลักสูตรสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning)

สรุป

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. พัฒนาพนักงานให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา
 ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น
 ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา
 ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

| ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน | ตัวชี้วัด |
|---|--|
| ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการการพัฒนา | ๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี |
| ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่พนักงานได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานต่อสังคมภายนอก |
| ๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่พนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา |
| ๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข | ๑. จำนวนวันที่ต่อคนต่อปีที่พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน |
| ๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ | ๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกในระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล |

แผนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันทราย อำเภอแม่จัน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ มีรายละเอียดดังนี้

๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | การดำเนินการ | เป้าหมาย | งบประมาณ | วัตถุประสงค์ | ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ | ระยะเวลาที่ดำเนินการ |
|-----|---|---|-----------------|----------------|--|---|----------------------|
| ๑ | การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง | <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ - การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสันทราย เช่น การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอนย้าย และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานเทศบาล เป็นต้น - การพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาล | พนักงานในเทศบาล | ไม่ใช้งบประมาณ | เพื่อให้เทศบาลตำบลสันทรายมีการบริหารอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกิดกฎหมายกำหนด | เทศบาลตำบลสันทรายมีอัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานที่มีการและเปลี่ยนแปลงในอนาคตข้างต่อไป | ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ |
| ๒ | งานสวัสดิการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน | <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมการสร้างความสามัคคีในเทศบาล - กิจกรรมเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร | พนักงานในเทศบาล | ไม่ใช้งบประมาณ | เพื่อให้พนักงานในเทศบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน | พนักงานเทศบาลมีความสุขในการทำงานและมีสวัสดิการช่วยเหลือและมีความสามัคคีในเทศบาล | ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘ |
| ๓ | งานบริหารอัตรากำลังและการบริหารจัดการทั่วไปของเทศบาลตำบลสันทราย | <ul style="list-style-type: none"> - อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและทั่วถึง - จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่าง เครื่องดื่ม สถานที่ สำหรับกิจกรรมต่างๆ | พนักงานเทศบาล | ไม่ใช้งบประมาณ | เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกๆด้านให้กับพนักงานในเทศบาลที่มีความต้องการ | สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและกับหน้าที่ | ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘ |
| ๔ | การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล | อบรมหรือสอนงานภายในที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รูปแบบกระบวนการ | พนักงานเทศบาล | ไม่ใช้งบประมาณ | เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | พนักงานเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | ต.ค. ๖๗ – ก.ย. ๖๘ |

๒. แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ที่ | โครงการ/หลักสูตร | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | ตัวชี้วัด | ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ | ระยะเวลาที่ดำเนินการ |
|-----|---|---|----------|----------|---|--|------------------------------|
| ๑ | โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๘ | เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลมาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น | ๕๕ คน | ๒๐๐,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีความรู้ระเบียบกฎหมายที่มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่และข้อกำหนดที่เกิดขึ้นใหม่ | เม.ย. - ก.ค. ๖๘ |
| ๒ | ประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง | ๔๙ คน | - | ๑. ผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่า ๗๐ % | พนักงานเทศบาลมีความเข้าใจและรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และระเบียบข้อปฏิบัติงานและข้อกำหนดต่างของเทศบาล | ๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘ |
| ๓ | โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเงินการคลัง พัสดุ และการจัดเก็บรายได้ | เพื่อให้ทราบและเข้าใจความรู้เกี่ยวกับการเงินการคลัง | ๔๗ คน | ๑๕,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการเงินการคลัง ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง | พ.ค. - ส.ค. ๖๘ |
| ๔ | โครงการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ | เพื่อให้ทราบและเข้าใจความรู้เกี่ยวกับการเสียภาษีและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง | ๔๗ คน | ๒๐,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | เพื่อการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ ให้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษี | พ.ค. - ส.ค. ๖๘ |
| ๕ | โครงการบริหารจัดการระบบการแพทย์ฉุกเฉิน | เพื่อให้ผู้มีหน้าที่สามารถปฏิบัติงานทางการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างถูกต้องและช่วยเหลือประชาชน | ๗ คน | ๑๐,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % | ผู้มีหน้าที่สามารถปฏิบัติงานทางการแพทย์ฉุกเฉินได้อย่างถูกต้อง | ม.ค. - พ.ค. ๖๘ |
| ๖ | โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ผู้นำด้านสุขภาพและเครือข่ายสร้างสุขภาพตำบลสันทราย | ให้ความรู้ผู้นำและเครือข่ายสร้างสุขภาพของตำบลสันทราย | ๑๕ คน | ๑๐,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | เพิ่มความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน | เม.ย. - ก.ย. ๖๘ |
| ๗ | โครงการฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ อปพร.ในการเตรียมรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ | เพื่อเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ อปพร.ในการเตรียมรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ | ๔๙ คน | ๑๐,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | เตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ ในเขตเทศบาลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว | ม.ค. - พ.ค. ๖๘ |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตร | วัตถุประสงค์ | เป้าหมาย | งบประมาณ | ตัวชี้วัด | ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ | ระยะเวลาที่ดำเนินการ |
|-----|---|--|----------|----------|---|--|----------------------|
| ๘ | โครงการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับภัยพิบัติต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่และประชาชน | เพื่อส่งเสริมความรู้ในการเตรียมรับมือกับภัยพิบัติต่างๆให้กับประชาชน | ๕๐ คน | ๑๕,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | เตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง | ม.ค. - พ.ค. ๖๘ |
| ๙ | โครงการฝึกอบรมทบทวนชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติประจำเทศบาลตำบลสันทราย | เพื่อส่งเสริมความรู้ในการเตรียมรับมือกับภัยพิบัติต่างๆให้เจ้าหน้าที่ | ๓๒ คน | ๒๐,๐๐๐ | ๑. ผู้เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า ๗๐ % ๒. ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจทุกด้านไม่น้อยกว่า ๗๐% | เตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติต่างๆ ในพื้นที่เทศบาลได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว | ม.ค. -พ.ค. ๖๘ |