

แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี



(ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566)

เทศบาลเมืองแม่โจ้
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่



คำนำ

ข้าราชการเป็นทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาพการณ์ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้รอบรู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร เช่นเดียวกับภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจ และการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ยังขาดการบูรณาการและการหล่อหลอมค่านิยมองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ในภาพรวม เทศบาลเมืองแม่โจ้จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผสมรวมกับการนำแนวทางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพพนักงานในหน่วยงานให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้ง เพื่อพัฒนาให้พนักงานเทศบาลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลที่ดี ซึ่งได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม การวางแผนเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานในหน่วยงานสามารถปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานเทศบาลเมืองแม่โจ้ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กรต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
เทศบาลเมืองแม่โจ้
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

หัวข้อเรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	
- ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลเมืองแม่โจ้	๕
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ การกิจหลัก การกิจรอง	๖
- โครงสร้างองค์กร	๗
- โครงสร้างการบริหารงานของข้าราชการฝ่ายประจำ	๘
บทที่ ๒ ข้อมูลและสถิติพนักงานเทศบาลเมืองแม่โจ้	
- ข้อมูลอัตรากำลังแยกตามประเภท	๙
- ประเภทและจำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองแม่โจ้จำแนกตามส่วนราชการ	๑๐
- จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๒
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของการบริหารงานด้านบุคลากร	๑๓
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนากุศลกร	
- เหตุผลและความจำเป็น	๑๖
- ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร	๑๖
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ยุทธศาสตร์	๑๗
- ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นกับค่านิยมของเทศบาล	๒๒
- ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนากุศลกรที่สอดคล้องกับค่านิยม	๒๓
- โครงสร้าง/งาน/กิจกรรมตามกลยุทธ์การพัฒนา	๒๔
บทที่ ๔ แผนพัฒนากุศลกร	
- หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์	๓๒
- ขอบเขต คำจำกัดความ เป้าหมายการพัฒนา งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ	๓๓
- ความหมายของการพัฒนากุศลกร ขั้นตอนและแนวทางในการจัดทำแผนฯ	๓๔
- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล	๓๕
- เครื่องมือการพัฒนากุศลกร	๓๘
- การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาลรายบุคคล	๔๔
- ขั้นตอนการขอรับการฝึกอบรมรายบุคคล	๔๖
- แผนพัฒนากุศลกรรายบุคคล (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๔๘
บทที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนากุศลกร	
- วิธีการติดตามและประเมินผล	๕๑
- นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕๒
- นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๕๖
- ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	๕๘
- นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๕๙
- บทสรุป	๑๐๕

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๒. บันทึกเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
๔. รายงานผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
(Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖