

แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



เทศบาลตำบลคูเมือง  
อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

## คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลคูเมือง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และลูกจ้างของเทศบาลตำบลคูเมือง ได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

.....

**แผนพัฒนาบุคลากร**  
**เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

บุคลากร หรือพนักงานเทศบาล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็น บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้อง อาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล และ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมที่ ดี อันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐาน ของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคูเมืองจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือใน การพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคูเมือง

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง

๒.๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคูเมือง

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง ได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดี

๒.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเทศบาลตำบลคูเมืองให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑). ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๒). ด้านความรู้ทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
- ๓). ด้านการบริหาร
- ๔). ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๕). ด้านศีลธรรมและคุณธรรม

๒.๕ เพื่อให้สามารถประเมินและติดตามผลการพัฒนาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนขึ้น

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลคูเมือง**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลคูเมือง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกล ยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

### ๓.วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลคูเมือง

“ทันสมัย                      ร่วมใจประสาน  
บริการเป็นเลิศ              เทิดคุณธรรม”

#### ทันสมัย (M : Modern)

: ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ, เทคนิคการถ่ายทอดและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

#### ร่วมใจประสาน (U : UMTY)

: ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลคูเมืองตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

#### บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND)

: การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ม. ๓/๑ การบริหารราชการตามพระราชบัญญัติต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภาระเกิด และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่องค์กร การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลงาน...ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี...

#### เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY)

: ข้าราชการเทศบาลตำบลคูเมืองจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

#### พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากร เทศบาลตำบลคูเมืองทุกส่วนราชการ/หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

#### เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรเทศบาลตำบลคูเมืองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลคูเมืองมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลคูเมือง มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
๓. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญในการพัฒนาคน โดยการกำหนดแนวนโยบายให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโทด้วยการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ศึกษา บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ ปรับขนาดเป็นเทศบาลขนาดกลาง
๔. พนักงานเทศบาลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ
๒. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างบางส่วนไม่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

#### โอกาส (Opportunities : O)

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

#### อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานเทศบาลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานเทศบาลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนาคน

#### ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
๓. ช่วยเสริมสร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ
๔. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ (Outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (Objective) ที่วางไว้ โดยมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในองค์กร
๕. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ซึ่งได้แก่การบริหารที่จะต้องบริหารในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้นโดยมีการทำ cost-benefit

๖. analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของตลลบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

#### **ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานเทศบาลในการพัฒนาบุคลากร**

๑. พนักงานเทศบาลมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน
๓. พัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร (developing and maintaining a quality of work life that makes employment the organization desirable)
๔. ช่วยสื่อวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน (communication HRM rising policies and strategies to all employees)
๕. ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม (helping maintain ethical policies and socially responsible behavior)
๖. พนักงานเทศบาลได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

#### **ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร**

๑. เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
๒. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวประชาชน
๓. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการซึ่งได้แก่การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการของประชาชน (citizen survey)

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลคูเมือง**

##### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน**

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบบราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด เทศบาลตำบลคูเมือง
- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ เทศบาลตำบลคูเมือง
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

##### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

- ๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
- ๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา  
กำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุน  
ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<b>๑.๑</b> แผนงานด้านพัฒนาความรู้ใน องค์กร <ul style="list-style-type: none"><li>● การดำเนินงานของคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคน เทศบาลตำบลคูเมือง</li><li>● การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จำนวนครั้งการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์ กำลังคนเทศบาลตำบล คูเมือง</li><li>● จำนวนครั้งของการจัดเวที วิชาการข้าราชการรู้ทันการ เปลี่ยนแปลง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● จัดกิจกรรมประชุมเพื่อ กำหนดแนวทางและการ ดำเนินงานพัฒนาระบบ ราชการและยุทธศาสตร์การ พัฒนาเทศบาลตำบลคูเมือง</li><li>● จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่างๆ เป็น ประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</li></ul>
<b>๑.๒</b> แผนงานจัดทำระบบแผนและ ประสานการพัฒนาระบบราชการ หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดเทศบาลตำบล คูเมือง		
<ul style="list-style-type: none"><li>● การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรใน สังกัด</li><li>● การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● หน่วยงาน/ส่วนราชการใน สังกัด เทศบาลตำบลคูเมือง จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อ เป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ แล้วเสร็จ</li><li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานมี การหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดง ขั้นตอนการหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรใน สังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้น</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัด เทศบาลตำบลคูเมืองทำ แผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</li><li>● ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหา ความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากร และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนการพัฒนาบุคลากรใน สังกัด</li></ul>

	ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</li> <li>● มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากรเทศบาลตำบลคูเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด พื้นที่เทศบาลตำบลคูเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> </ul>
<p><b>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● การดำเนินการทางวินัย</li> <li>● การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ</li> <li>● มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด</li> <li>● มีการดำเนินการทางวินัย</li> <li>● มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</li> <li>● จังหวัดเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัด และให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดต่อส่วนราชการต้นสังกัด</li> <li>● นายกเทศมนตรีสามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด</li> <li>● ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</li> </ul>
<p><b>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● การจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้งธนาคารสมอง (Think Tank)</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ</li> <li>● โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความต้องการขององค์กร</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้าการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยกรสนับสนุนทุนของส่วนราชการเงินสังกัด, ทุนส่วนตัว, จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต., ธนาคาร, บริษัท, ห้างร้านต่างๆในพื้นที่</li> <li>● มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอก ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ, แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเซีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)</li> </ul>
---	---	---

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม**

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p><b>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จากความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงานโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ</li> </ul>
<p><b>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลคูเมือง</li> <li>● โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างเทศบาลตำบลคูเมืองและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</li> <li>● มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลคูเมือง</li> <li>● มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลคูเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖</li> <li>● สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่เทศบาลตำบลคูเมืองเป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</li> <li>● จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอกเทศบาลตำบลคูเมืองเพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> </ul>

**การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

เทศบาลตำบลคูเมืองได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล

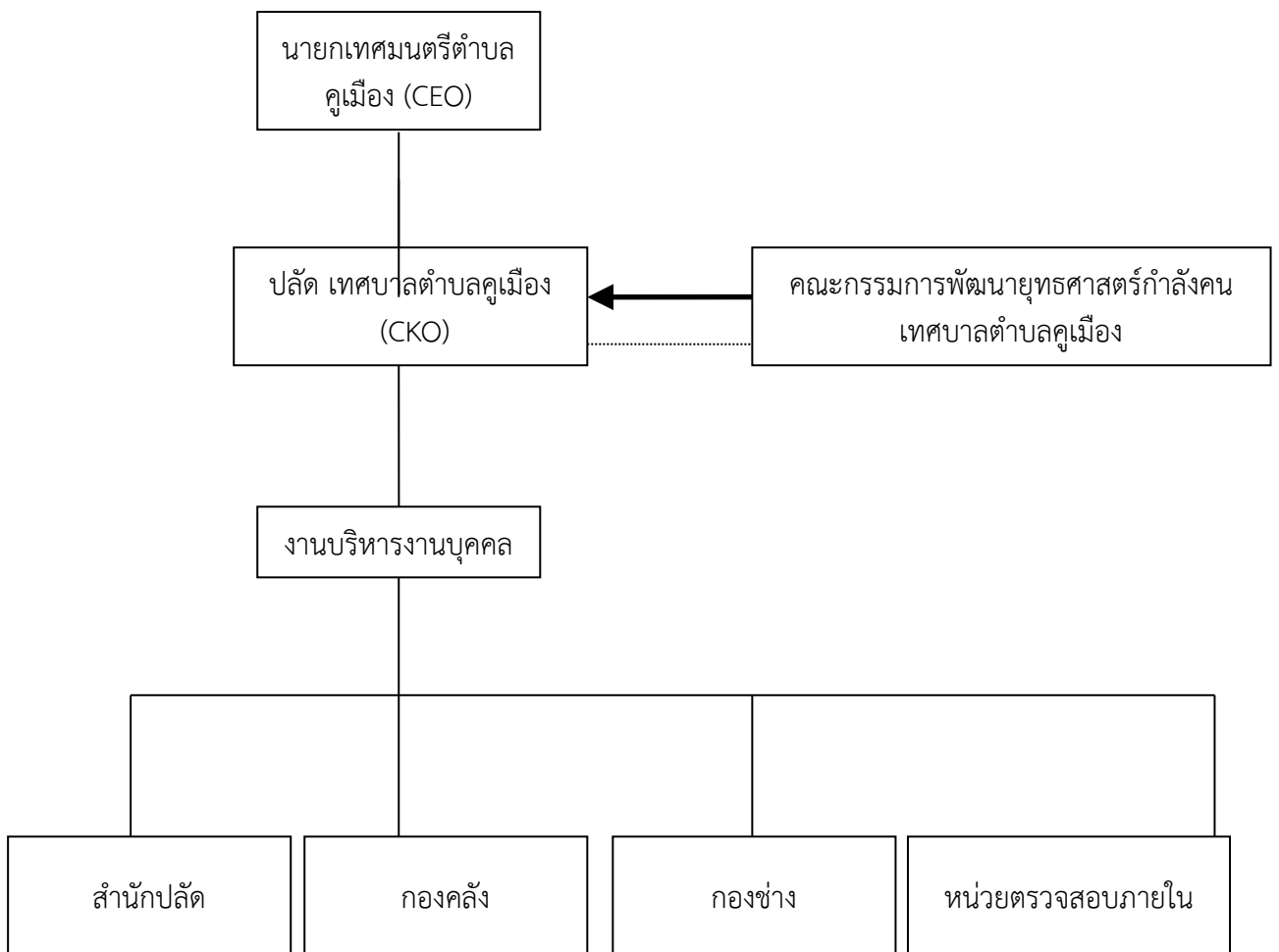
เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

### ๖.๑ การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ของเทศบาลตำบล

คูเมือง จะดำเนินการดังนี้

- ๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคล ทำหน้าที่วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนของเทศบาลตำบลคูเมือง โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล แสดงดังรูปที่ ๖.๑



รูปที่ ๖.๑ แสดงโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

ความหมาย

————— สายการบังคับบัญชาโดยตรง

..... การประสานงาน

← Flow ของการรายงาน

๑) ให้คณะทำงานติดตามประเมินผลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน รายงานผลการทำงานต่อ คณะกรรมการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนเทศบาลตำบลคูเมือง และผู้บริหารระดับสูง เป็นประจำทุก ๓ เดือน

๒) เพื่อให้การพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคูเมืองดำเนินการไปตามแผนแม่บทฯ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลในทางปฏิบัติ จึงต้องดำเนินการต่อไป

๓) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคูเมืองที่สองคล้องกับแผนแม่บทฯ เพื่อเกิดความชัดเจนในการดำเนินงานและประสานงาน

๔) สร้างความเข้าใจในแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ยอมรับและนำไปสู่การปฏิบัติ

## ๖.๒ การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการดำเนินงานดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองควาย โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นการวัดประสิทธิผลของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา (Output)
- ตัวชี้วัดระดับโครงการ เป็นการวัดความสำเร็จและผลกระทบของโครงการ

## ๔. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลคูเมือง คือ

๔.๑ ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๒ ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน

๔.๓ กำหนดวิธีการให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตรในหนึ่งปี ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓). หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔). หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕). หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ๕. เป้าหมาย

บุคลากรในเทศบาลตำบลคูเมืองตำบล ได้แก่ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างทุกคน

๖. งบประมาณ

ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๗. ผู้รับผิดชอบ

๗.๑ สำนักปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง

๗.๒ บุคลากรผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๗.๒.๑ สำนวความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๗.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๗.๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกเทศมนตรีทราบ

๗.๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

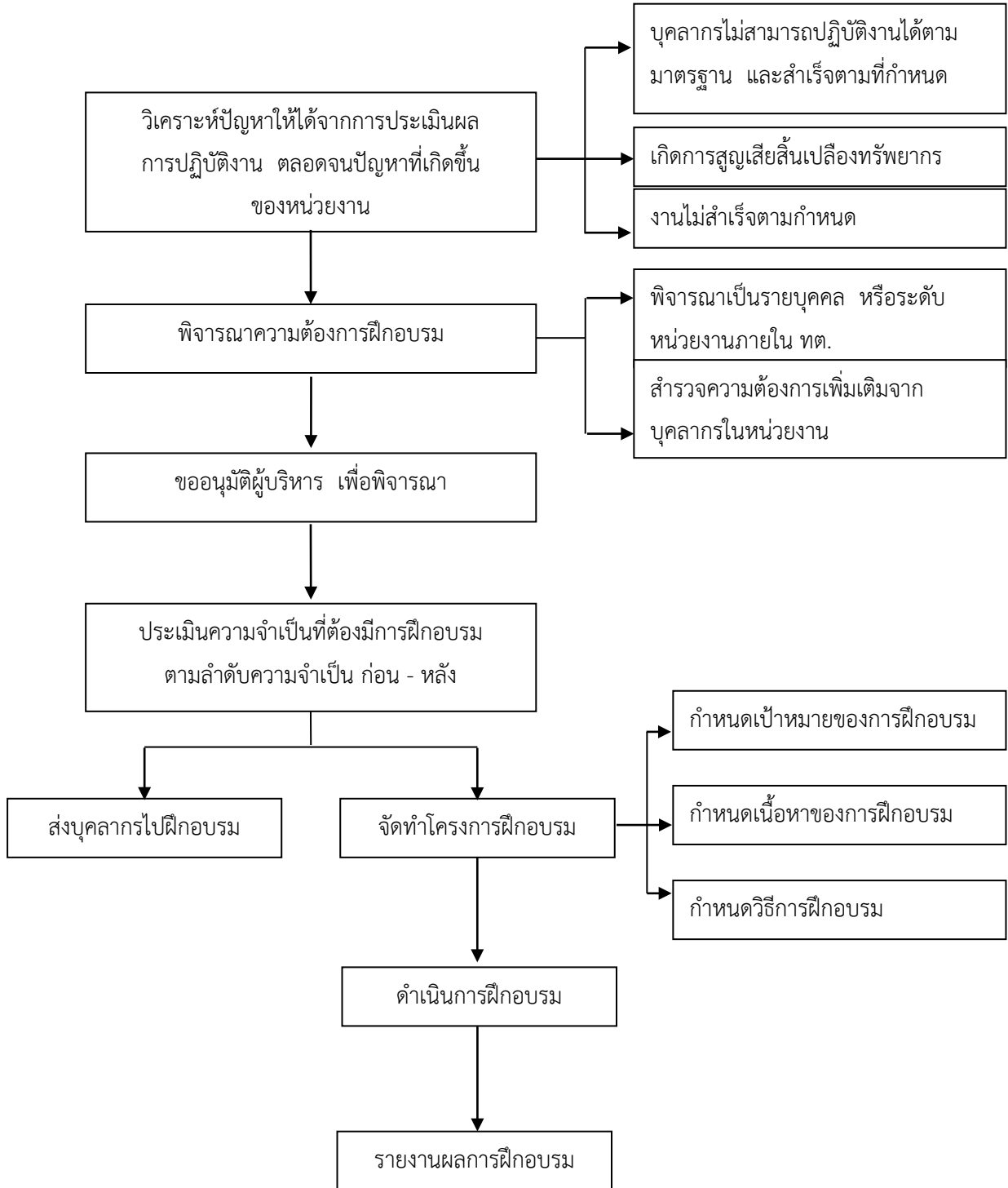
๗.๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมิน

และติดตามผลเสนอคณะกรรมการ

๗. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำนวความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - พนักงานทุกคน - บุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - บุคลากร - หัวหน้าส่วนราชการ
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- บุคลากร
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - บุคลากร
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	- บุคลากร
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - บุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง



ตารางการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

รายการ	เดือน											
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒
๑. วิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	→											
๒. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงานที่สมควรจัดให้มีการฝึกอบรม			→									
๓. ดำเนินการเสนอเรื่องผู้บริหาร เพื่อพิจารณาสั่งการ			→									
๔. ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรม จัดลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง			→									
๕. จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือจัดทำโครงการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบ			→									
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการที่วางแผนไว้			→									
๗. รายงานผลการดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการ			→									
๘. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ			→									
๙. ประเมินผล	ควรดำเนินการหลังจากเสร็จการฝึกอบรม											

ข้อมูลทะเบียนคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลคูเมือง  
อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

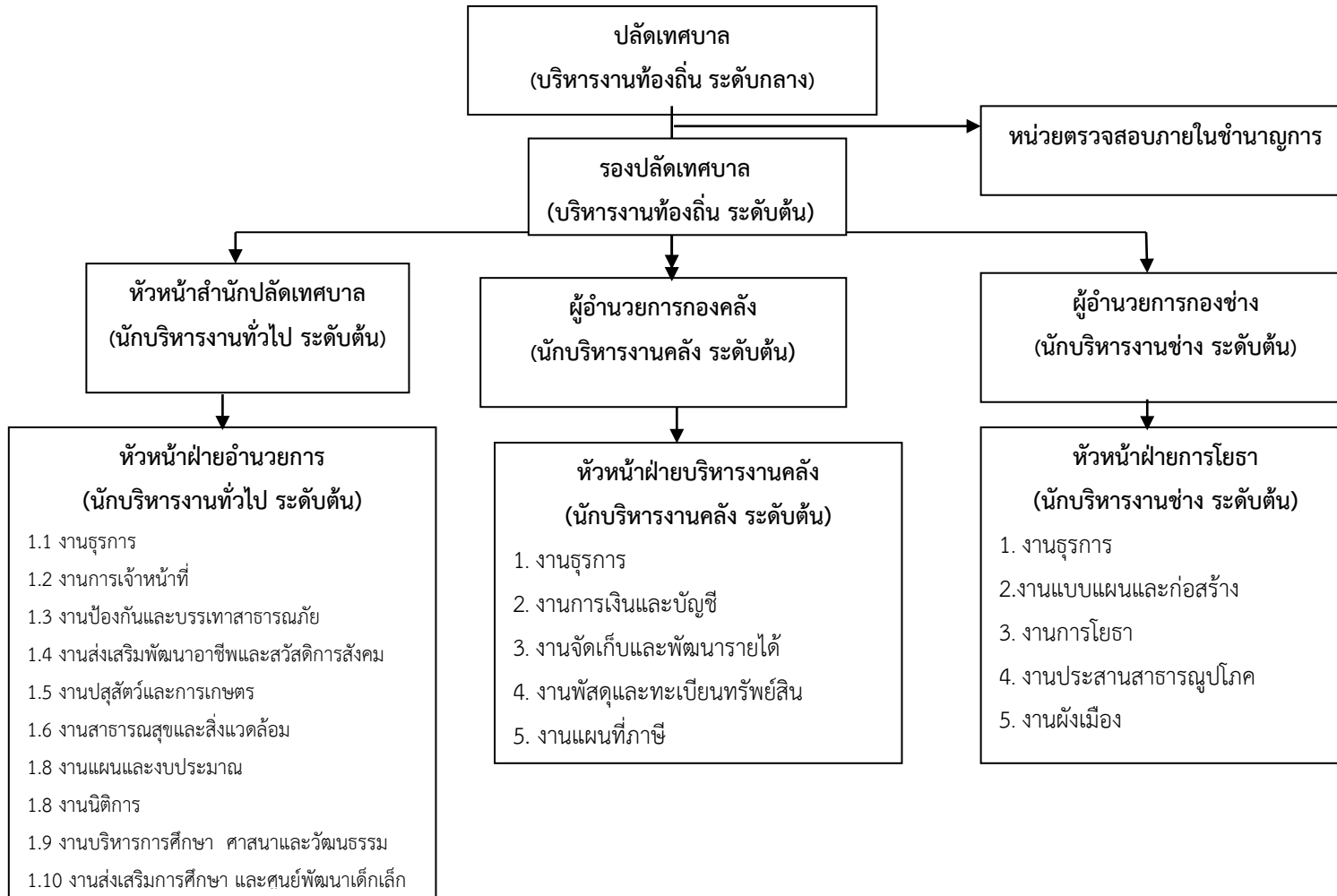
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสุรีย ยางเงิน	นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง	
๒	นายสุทิน ทำนา	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี	
๓	นายวุฒิชัย คำดำ	รองนายกเทศมนตรี	
๔	นางติม สิงห์คลี	รองนายกเทศมนตรี	
๕	นางหนูไกล อีสา	เลขานุการนายกเทศมนตรี	

ข้อมูลทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาลตำบลคูเมือง  
อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

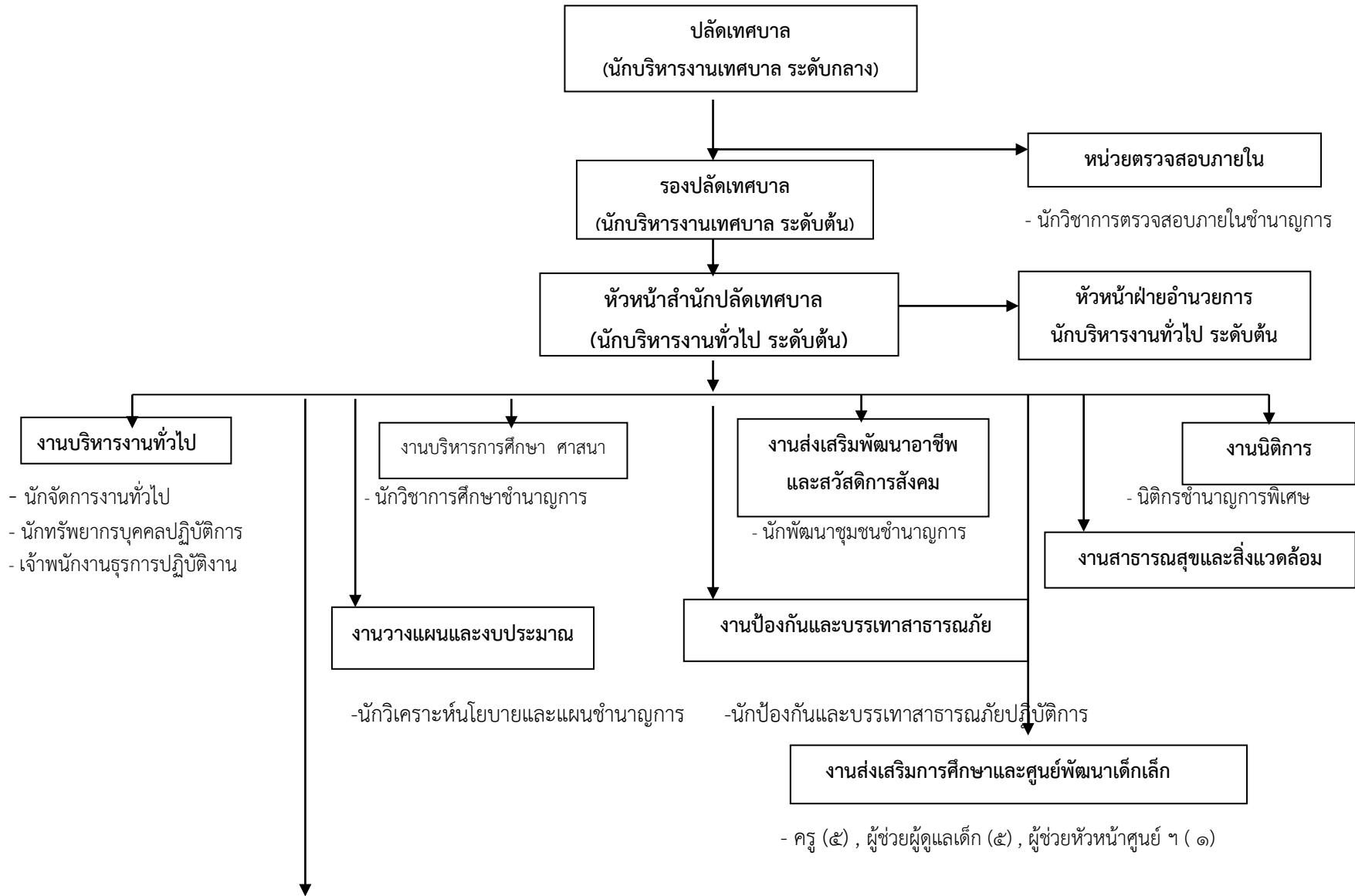
ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
	<u>เขต ๑</u>		
๑	นายกิตติสุข หงษ์เวียงจันทร์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	ประธานสภาเทศบาล
๒	นายธงชัย หลวงลา	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	รองประธานสภาเทศบาล
๓	นางหนูพัน คำสิงห์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๔	นายกมล เหลือล้ำ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๕	นายวิรัตน์ ศรีอาราม	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๖	นางฉวี อุดมลาภ	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
๗	นายสิทธิชัย แสนรัตน์	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๑	
	<u>เขต ๒</u>		
๘	นายไพบุลย์ บุญพิมล	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๙	นายถวัลย์ แสนศรี	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๑๐	นายปรีชา ไม้หอม	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	
๑๑	นายสุเทพ อะทาโส	สมาชิกสภาเทศบาล เขต ๒	



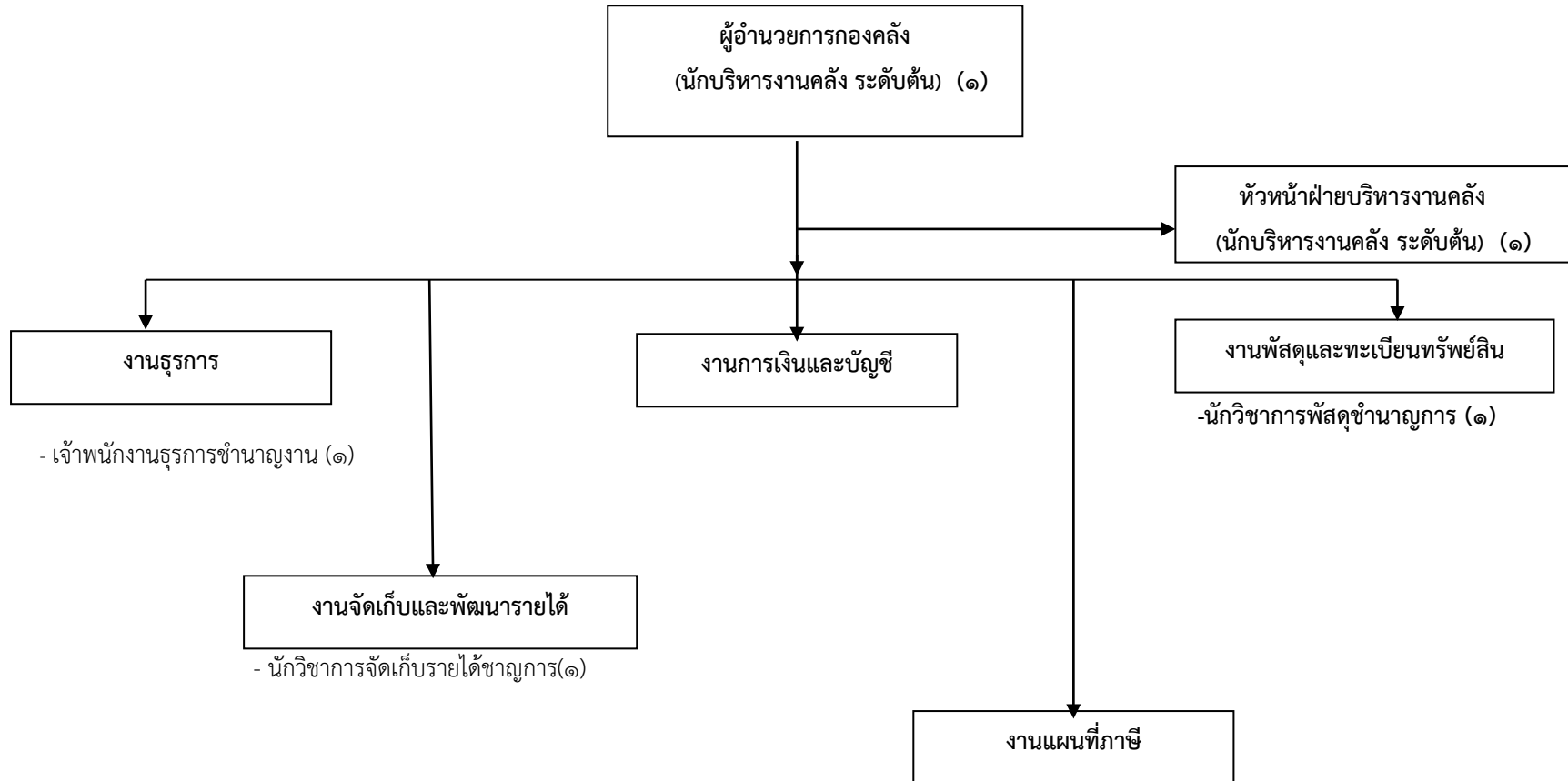
## ๘. กรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลคูเมือง



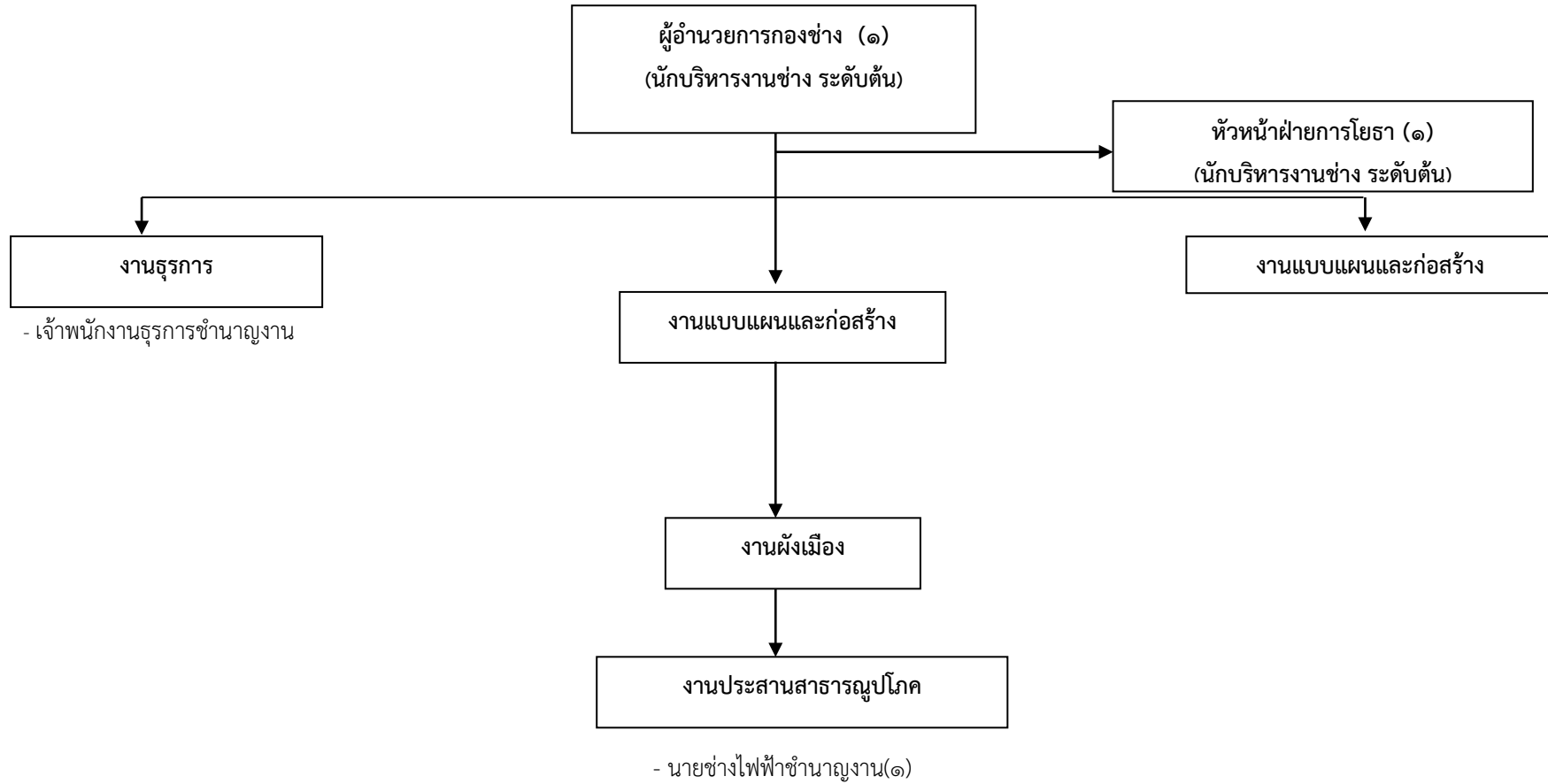
### โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



## โครงสร้างองค์กร



## โครงสร้างกองช่าง



**๘. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างทุกคน คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาล**

**๑. การพัฒนาผู้บริหาร**

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

**๒. การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาล.**

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

**๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)**

๓.๑ จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

**๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน**

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การ สอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้ มี ความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ ทต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงาน อื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่หลักสูตรกำหนด (งบประมาณ ของ ทต.)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๓	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ ของ ทต.)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์	งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๔	- การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหว ในการทำงาน	งานบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล
๕	- การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงานเทศบาล	แล้วแต่ความจำเป็น	งบประมาณของ ทต.	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๖	-การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อทดสอบความสามารถใน การทำงานเบื้องต้น	บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถใน หน้าที่
๗	-การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่ บรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	-	เพื่อให้ มีความรู้เบื้องต้น	

แผนการพัฒนาศูนย์บริการ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้าน	วัตถุประสงค์	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย(คน/ปี)			หมายเหตุ
			พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการบริหารปฏิบัติงาน	-เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป	๑.๑ การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่	-	-	-	
		๑.๒ การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานเอกสารหนังสือราชการต่างๆ	๑	๑	๑	
		๑.๓ การฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักและวิธีปฏิบัติราชการ	๑	๑	๑	
		๑.๔ การฝึกอบรมระบบคอมพิวเตอร์พื้นฐาน	๑	๑	๑	
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง	-เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหนึ่งตำแหน่งโดยเฉพาะ	๒.๑ การฝึกอบรมหลักสูตรด้านการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	
		๒.๒ การฝึกอบรมด้านพัสดุ	๒	๒	๒	
		๒.๓ การฝึกอบรมหลักสูตรด้านช่าง	๒	๑	๑	
		๒.๔ การฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ระบบต่างๆ เฉพาะตำแหน่งนั้นๆหรือที่ได้รับมอบหมาย	๓	๒	๒	
		๒.๕ การฝึกอบรมด้านงบประมาณ	๔	๔	๔	
		๒.๖ การฝึกอบรมด้านการจัดทำแผน	๓	๓	๓	
		๒.๗ การฝึกอบรมด้านการบริหารงานบุคคล	๓	๓	๔	
ด้าน	วัตถุประสงค์	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย(คน/ปี)			หมายเหตุ
			พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕	พ.ศ.๒๕๖๖	

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานแต่ละตำแหน่ง	- เพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหนึ่ง ตำแหน่งโดยเฉพาะ	๒.๗ การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานทะเบียน พาณิชย์	๒	๑	๑	
		๒.๘ การฝึกอบรมหลักสูตรนักกฎหมายหรือ หลักสูตรวินัย	๑	๑	๑	
๓. ด้านการบริหาร	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้พัฒนาความรู้ที่ เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน	๓.๑ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหาร จัดการต่างๆ	๒	๔	๔	
		๓.๒ การฝึกอบรมด้านงานบริหารงาน บุคคล	๓	๒	๒	
๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	- เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับการพัฒนา ด้านบุคลิกภาพส่งเสริมการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	๔.๑ การฝึกอบรมด้านการพูดในที่ชุมชน	๕	๕	๕	
		๔.๒ การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานเป็น ทีม	๘	๘	๘	
		๔.๓ การฝึกอบรมบุคลิกภาพ	๓๐	๓๐	๓๐	
		๔.๔ การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้าง สุขภาพอนามัย	-	-	๓๗	
๕. ด้านคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้าง เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข	๕.๑ การส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วม ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๓๗	๓๗	๓๗	
		๕.๒ จัดทำมาตรการให้รางวัลและการ ลงโทษพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๓๗	๓๗	๓๗	
		๕.๓ การจัดทำมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๓๗	๓๗	๓๗	
		๕.๔ การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๓๗	๓๗	๓๗	





คำสั่งเทศบาลตำบลคูเมือง

ที่ ๓๒๔/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลคูเมือง มีความประสงค์จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และเป็นเครื่องมือและแนวทางการพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลคูเมืองให้มีประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความแห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๔) พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

๑. นายสุรีย ยางเงิน	นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง	ประธานกรรมการ
๒. นายจารึก ศรีคำภา	ปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง	กรรมการ
๓. นายโกศล นามโร	รองปลัดเทศบาลตำบลคูเมือง	กรรมการ
๔. นายณัฐพงษ์ เลย์ไธสง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. จำนงค์ พรหมสุข	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๖. นางสาวลัดดาวัลย์ วงศ์ธรรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นางสาววิภาพร สีหานาม	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคูเมือง โดยคำนึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลด้วย โดยถูกต้องเรียบร้อย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุรีย ยางเงิน)  
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง