



# แผนการบริหารและพัฒนากรรพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่  
เทศบาลเมืองมหาสารคาม

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑. ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๔ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงบบุคคลภาครัฐ เพื่อจุ่งใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานการคุณครองป้องกันบุคคลภารภารกิจจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชนูปถือว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓. ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) มีการพัฒนาผู้ใต้รัฐการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตย โดยมีพระหกษัตริย์ทรงเป็นประมุ และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใน การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา)

ด้วยสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆโดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวเทศบาลเมืองมหาสารคาม จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองมหาสารคาม เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นกรอบในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม ในการปฏิบัติราชการให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๒. วัตถุประสงค์

(๑) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) เพื่อให้เทศบาลเมืองมหาสารคาม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.)

(๓) เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

(๔) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ที่ด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๕) เพื่อให้เทศบาลเมืองมหาสารคาม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองมหาสารคาม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๓.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

“พัฒนาบุคลากรในยุคเทคโนโลยี สุคนเท่ คุณดี มีคุณภาพ”

### ๓.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- (๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- (๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- (๓) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- (๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- (๕) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

### ๓.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

### ๓.๔ เป้าประสงค์

- (๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปักครองส่วนห้องถิน
- (๒) องค์กรปักครองส่วนห้องถินมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องถิน
- (๓) บุคลากรมีจิตสำนึกรักองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (๔) บุคลากรมีความผูกพัน รักองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- (๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๓.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ແຜນການບົນຫາຮັບສ່ວນພ້ອນທີ່ພ່າຍາກບຸນຄຸຕ ແຫບປາລມ້ອງມາຫາສາກຄາມ  
ປະຈຳປັບປະມານ ພ.ສ. ເຊື່ວະ

**ດ. គ່າງການບົນຫາຈັດການທີ່ພ່າຍາກບຸນຄຸຕ**

| ລ/ດ | ໂຄງການ/ກິຈกรรม   | ເປົ້າມາຍ<br>(ຜລເສີໂຕໂຄຮກການ)  | ຈບປະມານ<br>(ບາທ) | ໜ່ວຍງານ<br>ຮັບຜິດຍອບໜັກ | ຮະບະເວລາດໍາເນີນການ (ປຶງປະປະມານ ພ.ສ. ເຊື່ວະ) |                 |      |      |      |       |       |      |
|-----|--|---|------------------|-------------------------|---|-----------------|------|------|------|-------|-------|------|
|     |  |   |                  |                         | ຕ.ຄ.  | ພ.ຍ.            | ຮ.ຄ. | ມ.ຄ. | ກ.ພ. | ນີ.ຄ. | ເມ.ຍ. | ພ.ຄ. |
| ១.៣ | ໂຄງການຈັດກຳແນ່ນວັດຫາ<br>ກຳລັງ ៣ ປີ ເຫດບາດ<br>ເນື້ອງນ້າສາກຄານ   | ຈົດທໍາໂຄຮກການແຂວ້ວຕຽກກຳລັງທ່ານມາຮັບໃນ<br>ການນັດຄ່າງນີ້ເພື່ອກໍາທັນຮະດັບຕຳແໜ່ງ<br>ໃໝ່ສອດຄົລ້ອງກັບຄວາມຈຳເປັນຕາມພົນບົງຈີ  | ៥០០០០            | ກອງກາຣັງຈ້າຫນ້າ         |   |                 |      |      |      |       |       |      |
| ១.៤ | ປ່ຽນປະແນ່ນວັດຫາກຳລັງ<br>၃ ປີ ປະຈຳປັບປະມານ<br>ພ.ສ. ໂຮງວາງ - ເຊື່ວະ  | - ທະບາງປ່ຽນປະແນ່ນວັດຫາກຳລັງ ၃ ປີ<br>ເພື່ອຮອງຮັບການຈຳການທີ່ພື້ນຖານ   | ໄມ້ຜົ່ງປະປະມານ   | ໄມ້ຜົ່ງປະປະມານ          | ກອງກາຣັງຈ້າຫນ້າ                             |                 |      |      |      |       |       |      |
| ១.៥ | ກາຮສຮາທາແລະຄັດເລືອກ<br>ຕຳແໜ່ງຜູ້ບົນຫາ/ຕຳແໜ່ງ<br>ສາຍາງນັບປີຕີ/ຕຳແໜ່ງ<br>ພັນການຈຳຕາມກາຮົງ<br>ແຕ່ພັນການຈຳຕາມກາຮົງ | - ດ້ວຍເນີນກາຣະຍາງນຳແໜ່ງສາຍາງນີ້<br>ຜູ້ບົນຫາທີ່ວ່າງໃກ້ ກ.ທ. ດ້ວຍເນີນກາສຮຮາຫາ<br>- ດ້ວຍເນີນກາປະຮກກາສຮັບໂອນ (ຢ້າຍ)<br>ສາຍປົ້ນ<br>- ດ້ວຍເນີນກາປະຮກກາສຮຽກຮາແຕະເລືອກຕົວຮຽກ<br>ພັນການຈຳຕາມກາຮົງແລະພັນການຈຳຕີ |                  | ໄມ້ຜົ່ງປະປະມານ          | ໄມ້ຜົ່ງປະປະມານ                              | ກອງກາຣັງຈ້າຫນ້າ |      |      |      |       |       |      |
| ១.៥ | ກາປະໜົກຫຼຸມຫຼຸດຕາມກາ<br>ບົນຫາຮັບສ່ວນທີ່ພ່າຍາກບຸນຄຸຕ<br>ໃນຮັບປະລົບ LHR  | - ມີກາປະບົນຫຼຸມຫຼຸດຕາມກາ<br>ໜ້ອມມືຕ້າງການການບົນຫາຮັບສ່ວນທີ່ພ່າຍາກບຸນຄຸຕໃນ<br>ຮັບປະລົບ LHR ຫຼືກຳຕົວອັນ ໂປຣສິ່ງ ຕົກຈັດຕົວໄດ້  |                  | ໄມ້ຜົ່ງປະປະມານ          | ໄມ້ຜົ່ງປະປະມານ                              | ກອງກາຣັງຈ້າຫນ້າ |      |      |      |       |       |      |

และเป็นการปฏิรูปการบริหารประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

ក្រោមក្រុងបរិយាយនាមទាំងអស់ និងក្នុងប្រជាពលរដ្ឋនាមទាំងអស់

๔๘๙  
๔๘๙ บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดซื้อขายทรัพย์สินตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา

**๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม  | เป้าหมาย<br>(ผลลัพธ์โครงการ)   | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบหลัก   | ระยะเวลาดำเนินการ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) |
|-----|--|--|-------------------|---|--|
| ๑.๓ | บริหารงานบุคคล เครื่องคอมพิวเตอร์ที่เป็นปัจจุบัน                         | - ทุนมหาสารคาม นิสิตmoxy สำนักหอสมุด<br>สถาปัตย์ฯที่เป็นปัจจุบัน   | ๗๘๐,๐๐๐           | ผู้บริหาร สมานักศึกษาและบุคลากร<br>ที่ปรึกษาทางศึกษา ผู้จัดประชุม<br>หนังสืองานจำนำ | ก่อการเจ้าหน้าที่                        |
| ๑.๔ | โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม<br>ในองค์กร                               | - จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่<br>ผู้บริหาร สมานักศึกษาและบุคลากร<br>ที่ปรึกษาทางศึกษา ผู้จัดประชุม<br>หนังสืองานจำนำ  | ๕๕๐,๐๐๐           | ปฏิบัติหน้าที่  | ก่อการเจ้าหน้าที่                        |
| ๑.๕ | โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายใน<br>องค์กร                          | - พัฒนาบทบาท ถูกจ้างประจำ<br>หนังสืองานนักวิชาการและพนักงานเจ้าหน้าที่<br>นักจัดอบรมหนังสืองานนักวิชาการร่วมกัน ให้ได้มาตรฐาน<br>และสามารถพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมการทำงาน<br>เป็นทีม อย่างมืออาชีวะ กิจกรรม | ๕๐,๐๐๐            | ก่อการเจ้าหน้าที่   | ก่อการเจ้าหน้าที่                        |
| ๑.๕ | โครงการปัจจุบันนี้จะสนับสนุนงาน/พัฒนาเจ้าหน้าที่<br>ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ | - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ อบรมเชิงปฏิบัติการ<br>ให้ความรู้พื้นฐานทางศึกษา ผู้รักษาดูแล<br>เชิงบวก บุคลากรทางการศึกษา<br>ผู้จัดประชุม แหล่งเรียนรู้ทางที่ปรับ<br>เปลี่ยนแปลงไป                              | ๑๑๐,๐๐๐           | ก่อการเจ้าหน้าที่   | ก่อการเจ้าหน้าที่                        |

**๒. ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม                                  | เป้าหมาย<br>(ผลลัพธ์โครงการ)  | งบประมาณ<br>(บาท) | หน่วยงาน<br>รับผิดชอบหลัก | ระบบผลิตภัณฑ์<br>(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙)                  |
|-----|--|---|-------------------|---------------------------|--|
| ๑.๑ | โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เทศบาลเมืองมหาสารคาม | - จัดประชุม/อบรมคร�ษ์บุรีหารท่วทั่วหน้าส่วนราชการ พนักงานราชการ เพื่อร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>- จัดทำแผนพัฒนานบุคคลากรไม่น้อยกว่า ๒๕ เล่ม       | ๔๐,๐๐๐            | กองการเงินฯ               | ต.ค. พ.ย. ธ.ค. ม.ค. ก.พ. มี.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย. |
| ๑.๒ | โครงการส่งเสริมการจัดตั้งการความรู้ภาษาอังกฤษ    | - การฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริม การใช้ความรู้ภาษาอังกฤษในการศึกษา พัฒนาศรัทธาบุคคลากรทางการศึกษา ถูกใจประจำ พัฒนานักเรียนของครรภ์ไม่น้อยกว่า ๑๘๕ คน | ๓๐,๐๐๐            | กองการจัดทั่วที่          | ต.ค. พ.ย. ธ.ค. ม.ค. ก.พ. มี.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย. |
| ๑.๓ | โครงการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษ         | - การฝึกอบรมให้ความรู้และส่งเสริม การใช้ความรู้ภาษาอังกฤษในการศึกษา พัฒนาศรัทธาบุคคลากรทางการศึกษา ถูกใจประจำ พัฒนานักเรียนของครรภ์ไม่น้อยกว่า ๑๘๕ คน | ๓๐,๐๐๐            | กองการจัดทั่วที่          | ต.ค. พ.ย. ธ.ค. ม.ค. ก.พ. มี.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย. |

ପ୍ରକାଶନ ମେତାମନ୍ଦିର ପାଠ୍ୟଗୁଣ୍ଡର ମେତାମନ୍ଦିର

