

แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔



เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะ ที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถ ด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็น แนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากร และให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้ทราบ และถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

แผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของตำบล

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่เป็นเทศบาลตำบลหนึ่งของอำเภอเมืองยโสธร ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองยโสธรตามทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๖๙ เป็นระยะทาง ๓ ก.ม เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๓.๙ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ	จดตำบลทุ่งนางโกล	อำเภอเมืองยโสธร
ทิศใต้	จดตำบลในเมือง,ตาดทอง	อำเภอเมืองยโสธร
ทิศตะวันออก	จดตำบลสิงห์ ,หนองเรือ	อำเภอเมืองยโสธร
ทิศตะวันตก	จดตำบลสำราญ	อำเภอเมืองยโสธร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ มีสภาพพื้นที่ราบลุ่ม

๑.๓ ภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ มีนาคม - เมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ พฤษภาคม - กันยายน
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ ตุลาคม - กุมภาพันธ์

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพดินเป็นดินล่วนปนทราย

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

มีจำนวนหมู่บ้านทั้งหมด ๑๕ หมู่บ้าน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	หมู่ที่	หมู่บ้าน
๑	บ้านน้ำคำใหญ่	๙	บ้านหนองแวง
๒	บ้านน้ำคำน้อย	๑๐	บ้านวังแคน
๓	บ้านห้องข่า	๑๑	บ้านดับเต่า
๔	บ้านชีเหล็ก	๑๒	บ้านดับเต่า
๕	บ้านกุดจอก	๑๓	บ้านดอนหัวหมู
๖	บ้านห้องพอก	๑๔	บ้านห้องข่า
๗	บ้านหนองเสือตาย	๑๕	บ้านน้ำคำน้อย
๘	บ้านสมสะอาด		

๓.ประชากร

๒.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนมีประชากร(ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง ๓ ปี และการคาดการณ์ในอนาคต)

พ.ศ.	ประชากร		รวม	+เพิ่มขึ้น/-ลดลง
	ชาย	หญิง		
พ.ศ.๒๕๖๐	๔,๖๔๓	๔,๕๒๒	๙,๑๖๕	-
พ.ศ.๒๕๖๑	๔,๖๓๖	๔,๔๙๖	๙,๑๓๒	ลดลง ๓๓
พ.ศ.๒๕๖๒	๔,๖๑๔	๔,๔๗๓	๙,๐๘๗	ลดลง ๔๕

- รายชื่อผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สมาชิกเขต	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา	วัน เดือน ปี ที่ดำรงตำแหน่ง	วัน เดือน ปี ที่ครบวาระ	ตำแหน่งในเทศบาล. (ระบุ)
๑	นายชาติชาย ภัคดีบุตร	-	๗๒	ป.ตรี	๒๘/๐๔/๖๔	-	นายกเทศมนตรี
๒	นางสาวสุภาภรณ์ ศุภผลา	-	๔๐	ป.ตรี	๑๑/๐๕/๖๔	-	รองนายกเทศมนตรี
๓	นายสุรพงษ์ ธงชัย	-	๖๒	ป.ตรี	๑๑/๐๕/๖๔	-	รองนายกเทศมนตรี
๔	นางศิริพร โคตรสมบัติ	-	๓๒	ป.ตรี	๑๑/๐๕/๖๔	-	เลขานายกฯ
๕	นางบำเพ็ญ เสน่หา	-	๖๓	-	๑๑/๐๕/๕๔	-	ที่ปรึกษานายกฯ
๖	นายพันธ์ หลักหาญ	๑	๖๓	ม.๗	๒๘/๐๔/๖๔	-	ประธานสภา
๗	นายสวรรค์ โคตรสมบัติ	๒	๗๑	ปวส.	๒๘/๐๔/๖๔	-	รองประธานสภา
๘	นายสังเวียง หลักหาญ	๑	๕๖	-	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๙	นายรัตนพงษ์ จันทะวงษ์	๑	๕๓	ป.๔	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๐	นายนิพล หนูจิตร	๑	๕๗	ป.๔	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๑	นางสำรวาย เกาะกิ่ง	๑	๔๔	ม.๖	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๒	นางใบศรี วงษ์สุวรรณ	๑	๕๖	ป.๖	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๓	นายทองพูล โคตรสมบัติ	๒	๖๕	ม.๖	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๔	นายวินัย โคตรสมบัติ	๒	๓๙	ป.๖	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๕	นายวิหวัศ โคตรสมบัติ	๒	๓๙	ป.ตรี	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๖	นางสาวสุชาดา โคตรสมบัติ	๒	๓๕	ม.๓	๒๘/๐๔/๖๔	-	สมาชิกสภา ทต.
๑๗	นายลำพันธ์ แสงสว่าง	๒	๗๐				

- ฝ่ายข้าราชการประจำ

๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๔ คน

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๑ คน
- พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ คน

๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๑๒ คน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานภายในองค์กร และ ภายนอก องค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยที่เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้วิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) โดยใช้หลักการ วิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผน พัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทาง เดียวกันและเข้าใจได้ง่าย ซึ่งจุดแข็ง - จุดอ่อน สำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้ เล็งเห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ เกิดการบูรณาการและความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน ในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในเขตเทศบาลได้อย่างรวดเร็ว

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน ขององค์กร เพื่อใช้ สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะใน การปฏิบัติงาน ยิ่งขึ้น ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๒. มีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กร ได้รับความรู้ในด้านต่างๆ โดยการส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมในหลักสูตรต่างๆ อีกทั้งยังให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน นอกสถานที่ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้กับ หน่วยงานอื่นๆ และเป็นการเปิด โลกทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งยังได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีต่อ องค์กร และการยึดหลักคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๔. มีช่องทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

จุดอ่อน

๑. บุคลากรบางส่วนยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขาดความรับผิดชอบ และความ กระตือรือร้นในการทำงาน
๒. บุคลากรในองค์กรน้อยไม่เพียงพอกับงาน ทำให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ยังไม่ค่อย บรรลุ วัตถุประสงค์
๓. บุคลากรในองค์กรบางส่วนยังไม่ทราบบทบาทของตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๔. ในองค์กรยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่

โอกาส

๑. รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นบางส่วน
๓. รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่าย
๔. แนวคิดการบริหารราชการแบบบูรณาการ และการปฏิรูประบบราชการทำให้เกิด ประสิทธิภาพ

อุปสรรค

๑. กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยๆทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน
๒. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน
๓. การกระจายอำนาจหน้าที่ของรัฐบาลขาดความชัดเจน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานและความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอน
๔. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การ สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์องค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น ๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกฤษฎีกา พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สสำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น

กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ สู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดย ยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน คุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ ที่
เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การ ท
งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับ สากล
เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดย ต้อง
อาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ
ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ
ที่ชัดเจนมากที่สุด ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากร หรือพนักงาน
เทศบาล จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะบุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
ทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง โดยต้องอาศัยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ
เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่

ดังนั้นเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการ
ประชาชนทุกๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีความรู้
ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

๕. วัตถุประสงค์การพัฒนา

- ๑ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ประจำปี ๒๕๖๔
- ๒ เพื่อให้คณะผู้บริหารรับทราบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ของ เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๖. ขอบเขตการพัฒนา

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของ เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๗. เป้าหมายการพัฒนา

บุคลากรในเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้แก่ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน

๘. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ใช้งบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ๒๕๖๔

๙. ผู้รับผิดชอบ

๑. สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่

๒. นักทรัพยากรบุคคลผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่

๒.๑ สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๒.๓ เสนอแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย

๒.๕ แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้นายกเทศมนตรีทราบ

๒.๖ จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๒.๗ เสนอรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และผลการประเมิน

๑๐. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร - ผู้บริหาร	- พนักงานทุกคน
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. พิจารณาว่า บุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - พนักงานทุกคน
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ผู้บริหาร - พนักงานทุกคน
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- ผู้บริหาร - พนักงานทุกคน
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย	- คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ผู้บริหาร - พนักงานทุกคน
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- นักทรัพยากรบุคคล
๘. ประเมินผลตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- นักทรัพยากรบุคคล

๑๑. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ ได้สำรวจข้อมูลจากพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาล ซึ่งจะนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายตำแหน่ง โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรจำนวน ๒๑ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๓๖ ราย ทั้งหมด ดังนี้



**หลักสูตร/แนวทางการพัฒนา
พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง**

๑. การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง)

๑.๑ จัดให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษอบรมหรือเข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มี โอกาสศึกษาหาความรู้และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน

๑.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน (ถ้ามี)

๒.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้ การ สอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๒.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดโครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเทศบาลตำบล น้ำคำใหญ่ โดยมีกิจกรรมแข่งกีฬาของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง และมีการ คัดเลือกพนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อมอบรางวัลพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมี ประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความขยันในการปฏิบัติงานราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๑.๓ มีคุณธรรมจริยธรรมในการท างานเป็นขวัญใจเทศบาล

๑.๔ การมีส่วนร่วมในการทำงาน อุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ท างานร่วมกัน เช่น การ จัดกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพนักงาน การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณของเทศบาล)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่อง ต่างๆ	ทุกส่วนราชการ
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณของเทศบาล)	เพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ทุกส่วนราชการ
๓	- การศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณของเทศบาล)	เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์	ทุกส่วนราชการ
๔	- การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อย ปีละ ๖ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความ เคลื่อนไหวใน การทำงาน และให้มีการ ถ่ายทอด ความรู้หรือ แลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่าง บุคลากร	ทุกส่วนราชการ
๕	- การสรรหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อการบริหารงานเทศบาล	แล้วแต่ความ จำเป็น	งบประมาณของเทศบาล	เพื่อให้เพียงพอต่อการ ทำงาน	ทุกส่วนราชการ
๖	-การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน(สำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่) ถ้ามี	เจ้าหน้าที่ บรรจุใหม่	-	เพื่อทดสอบความสามารถ ใน การทำงานเบื้องต้น	ทุกส่วนราชการ

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา โดยมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกเทศมนตรี
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนาตามข้อ ๑ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความ ต้องการ
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (LPA) ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดในด้านที่ ๒ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ด้านการพัฒนาบุคลากร)
ประจำปีงบประมาณ 2564 รอบระยะเวลาตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2563 - กันยายน 2564)

เทศบาลตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ผู้เข้ารับการอบรม		หลักสูตร/โครงการ	สถานที่	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่จัด
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง				
1	นางประไพศรี กรินทร์รักษ์	ปลัดเทศบาล	อบรมเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้ง ประจำหน่วยเลือกตั้ง	โรงแรมกรีนปาร์ค จ.ยโสธร ✓	17-มี.ค.-64	สำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งประจำจังหวัด ยโสธร
2	นางพเยาว์ ต้นหลุมเลา	รองปลัดเทศบาล	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบันทึก บัญชี " การวิเคราะห์ผังบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชี หน่วยงานภายใต้สังกัด โดยใช้ EXCEL	โรงแรมเพชรรัตนการ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด ✓	19-21 มี.ค. 64	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
3	นางทิมภาพร กันยารวรรณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ " โปร แกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX3000 V.4)และโปรแกรมประยุกต์ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์(LTAX GIS)	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี ✓	30 ต.ค. - 2 พ.ย.63	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
4	นายธีรพล ไชยกันยา	หัวหน้าสำนักปลัด	อบรมการสร้างการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาพื้นที่สีเขียว ผ่านระบบออนไลน์	ผ่านระบบการประชุม ทางไกล (Video Conferencé)	21-ก.ย.-64	กรมส่งเสริมคุณภาพ สิ่งแวดล้อม
5	นายอนุชาติ ไชยนา	ผู้อำนวยการกองช่าง	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการบริหาร จัดการน้ำด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน	โรงแรมปรีซ์พาเลซ กรุงเทพฯ ✓	16-17 มี.ค. 64	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น

ลำดับ ที่	ผู้เข้ารับการอบรม		หลักสูตร/โครงการ	สถานที่	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่จัด
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง				
6	นายยอดเพชร อนุไพรวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบันทึกบัญชี " การวิเคราะห์ผังบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชี หน่วยงานภายใต้สังกัด โดยใช้ EXCEL	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	9-11 ก.ค. 64	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
7	ร.ท.ศุภฤกษ์ ศรีสุขนาเวียง	นิติกร	โครงการฝึกอบรม เรื่องวินัยและการรักษาวินัย กฎหมาย ป.ป.ช. และ สตง. และการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	โรงแรมพลอยพาลेช จ.มุกดาหาร ✓	22-25 ธ.ค. 63	สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่น แห่งประเทศไทย
8	น.ส.นงลักษณ์ หลีกคำ	นักทรัพยากรบุคคล	อบรมเจ้าพนักงานผู้ดำเนินการเลือกตั้งประจำหน่วยเลือกตั้ง	โรงแรมเดอะกรีนปาร์ค จ.ยโสธร ✓	17-มี.ค.-64	สำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งประจำจังหวัด ยโสธร
9	นางเพื่อนเพ็ญ หลีกทอง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ " โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX3000 V.4)และโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์(LTAX GIS)	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี ✓	30 ต.ค. - 2 พ.ย.63	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา

ลำดับ ที่	ผู้เข้ารับการอบรม		หลักสูตร/โครงการ	สถานที่	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่จัด
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง				
10	นายควรคณิง สายสุทธิ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร แนวทางการเบิกจ่ายงบประมาณของ อปท.และการเบิกจ่ายเงินด้วยระบบ KTB Corporate Online	โรงแรมกิจตรงวิลด์ จ.อุบลราชธานี	18-20 ธ.ค. 63	มหาวิทยาลัยบูรพา
11	น.ส.ปวีณา อินทร์เพ็ง	นักวิชาการเงินและ บัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบันทึก บัญชี " การวิเคราะห์ผังบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชี หน่วยงานภายใต้สังกัด โดยใช้ EXCEL	โรงแรมเพชรรัตนการ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด	19-21 มี.ค. 64	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
12	นางกมลชนก ศรีบุตร	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ " โพร แกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX3000 V.4)และโปรแกรมประยุกต์ ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์(LTAX GIS)	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	30 ต.ค. - 2 พ.ย.63	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สวนสุนันทา
13	นายธงไชย สายโสภา	นายช่างโยธา	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการบริหาร จัดการน้ำด้วยระบบธนาคารน้ำใต้ดิน	โรงแรมปรีชาพาเลซ กรุงเทพฯ	16-17 มี.ค. 64	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น
14	นางสาวเกษร สุทธิประภา	เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การปิดบัญชีประจำปีงบประมาณ 2563 และการจัดทำรายการการเงินแบบใหม่ หลังจากปิดบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชี ภาครัฐ ที่เริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2564	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	8-10 ต.ค. 63	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม

ลำดับ ที่	ผู้เข้ารับการอบรม		หลักสูตร/โครงการ	สถานที่	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่จัด
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง				
15	นางสาวปิยธิดา บุญพร้อม	นักวิชาการพัสดุ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การปิดบัญชีประจำปีงบประมาณ 2563 และการจัดทำรายการการเงินแบบใหม่ หลังจากปิดบัญชี ตามมาตรฐานการบัญชี ภาครัฐ ที่เริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2564	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	8-10 ต.ค. 63	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
16	นางสาวประสงค์ ทองมณี	ครู	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบันทึก บัญชี " การวิเคราะห์ผังบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชี หน่วยงานภายใต้สังกัด โดยใช้ EXCEL	โรงแรมเพชรรัตนการ์เด้น จ.ร้อยเอ็ด	19-21 มี.ค. 64	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม
17	นายพินิจ ยอดขำ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	การประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับ แผนพัฒนาจังหวัด (2566-2570)	โรงแรมเจที เอ็มเมอร์ลด์ จ.ยโสธร	6-ก.ย.-64	สำนักงานจังหวัดยโสธร
18	พ.จ.อ.อาทิตย์ การันต์โยภาส	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายแรงงานนอกระบบ	โรงแรมเดอะกรีนปาร์ค แกรนด์ จ.ยโสธร	24-พ.ย.-63	สำนักงานสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จ.ยโสธร
19	นายเดชอุดม พิลาก	นักพัฒนาชุมชน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 และติดตามผลการดำเนินงานตามพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการจังหวัด ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564	โรงแรมเจทีเอ็มเมอร์ลด์ จ.ยโสธร	17-ธ.ค.-63	สำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดยโสธร

ลำดับ ที่	ผู้เข้ารับการอบรม		หลักสูตร/โครงการ	สถานที่	วัน/เดือน/ปี	หน่วยงานที่จัด
	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง				
20	จ.ส.อ.สมิง จอมทรัพย์	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	กิจกรรมรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุ ทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่ 2564	วิทยาลัยเทคนิคยโสธร จ.ยโสธร ✓	29-ธ.ค.-63	สำนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยจังหวัดยโสธร
21	นางสาววิชุดา บุญทรัพย์	นักวิชาการศึกษา	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการบันทึก บัญชี " การวิเคราะห์ผังบัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การบันทึกบัญชี หน่วยงานภายใต้สังกัด โดยใช้ EXCEL	โรงแรมบ้านสวนคุณตา กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท จ.อุบลราชธานี	9-11 ก.ค. 64	มหาวิทยาลัย มหาสารคาม