



แผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ  
อำเภอปากพลี จังหวัดนครพนม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับ บทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ตุลาคม ๒๕๖๓

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. เป้าหมาย	๒
๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๕
๖. การติดตามและประเมินผล	๖
๗. บทสรุป	๖
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ	๗
- โครงสร้างสำนักปลัด	๘
- โครงสร้างกองคลัง	๙
- โครงสร้างกองช่าง	๑๐
- โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๑
อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๑๒
วิเคราะห์บุคลากร	๑๕
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๑๕
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๑๖
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๑๗
รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๙
บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๒๒
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๒๖
มาตรการดำเนินการทางวินัย	๒๖
ภาคผนวก	๒๗



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ในการปฏิบัติงานราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

## ๓. เป้าหมาย

### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## ๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

#### ๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

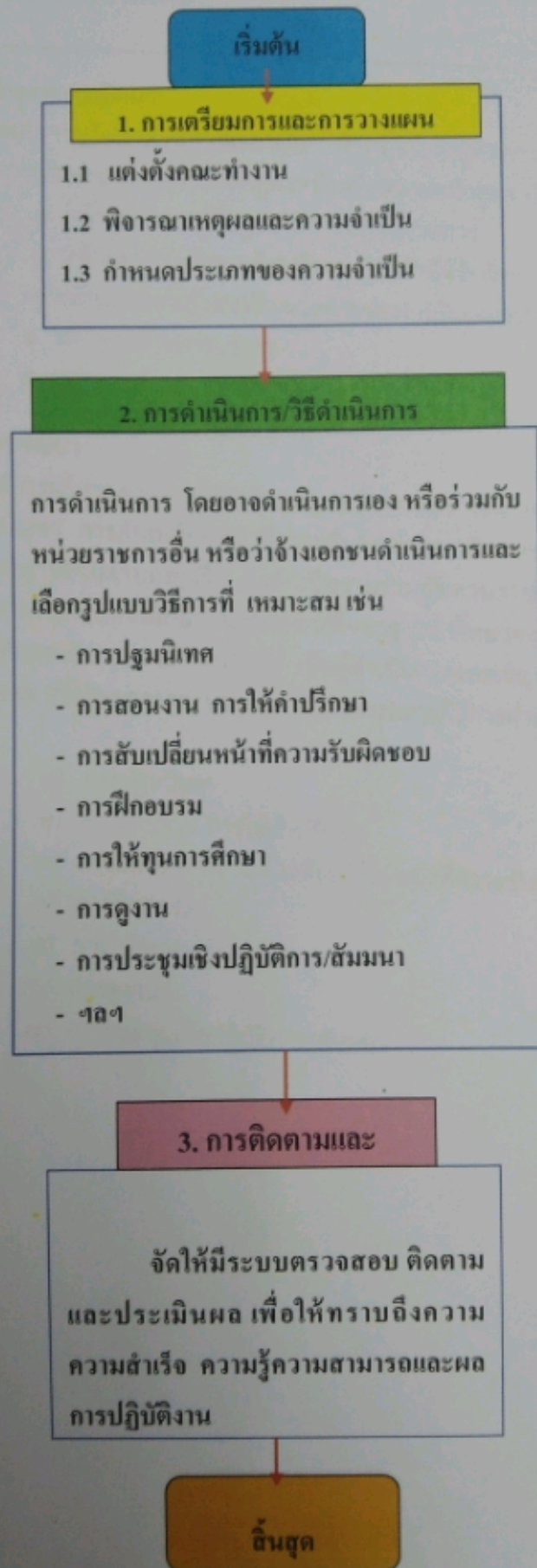
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

## แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



## ๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

### ๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๕.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา



## ๖. การติดตามและประเมินผล

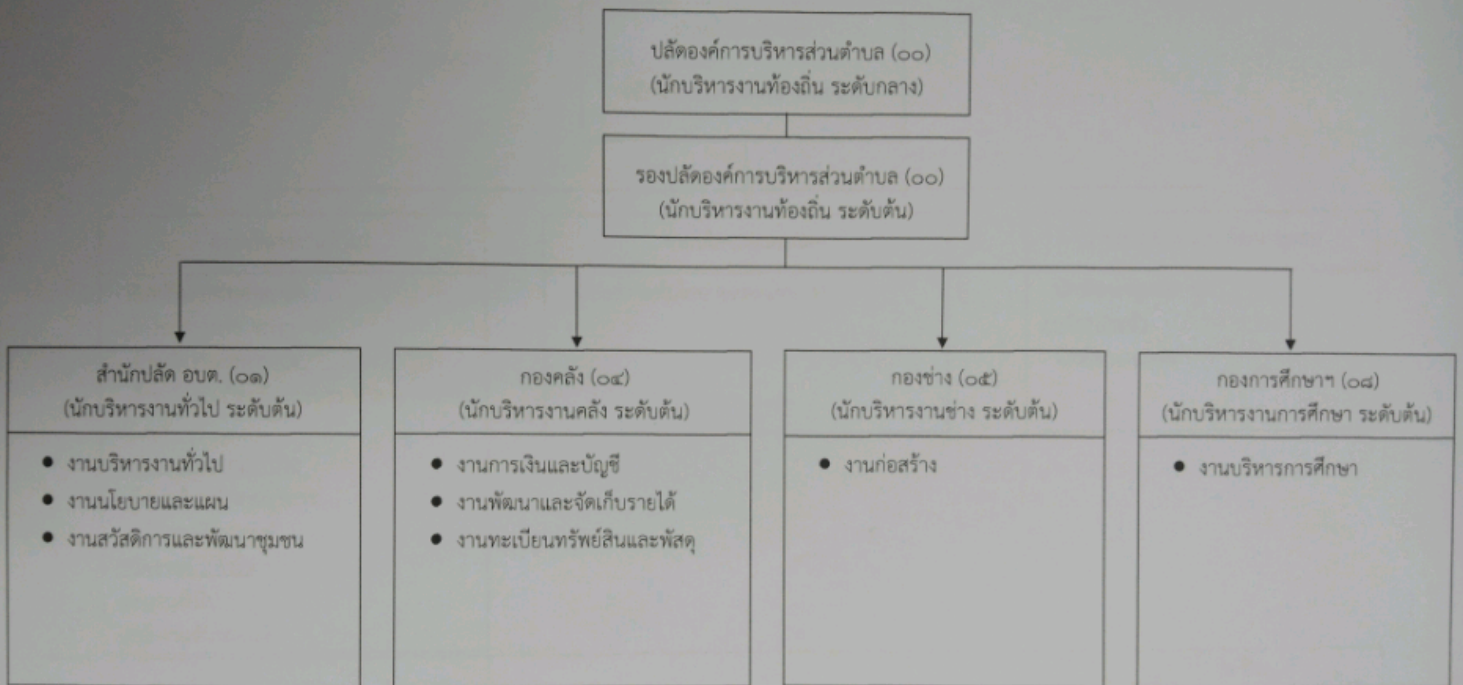
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผล การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## ๗. บทสรุป

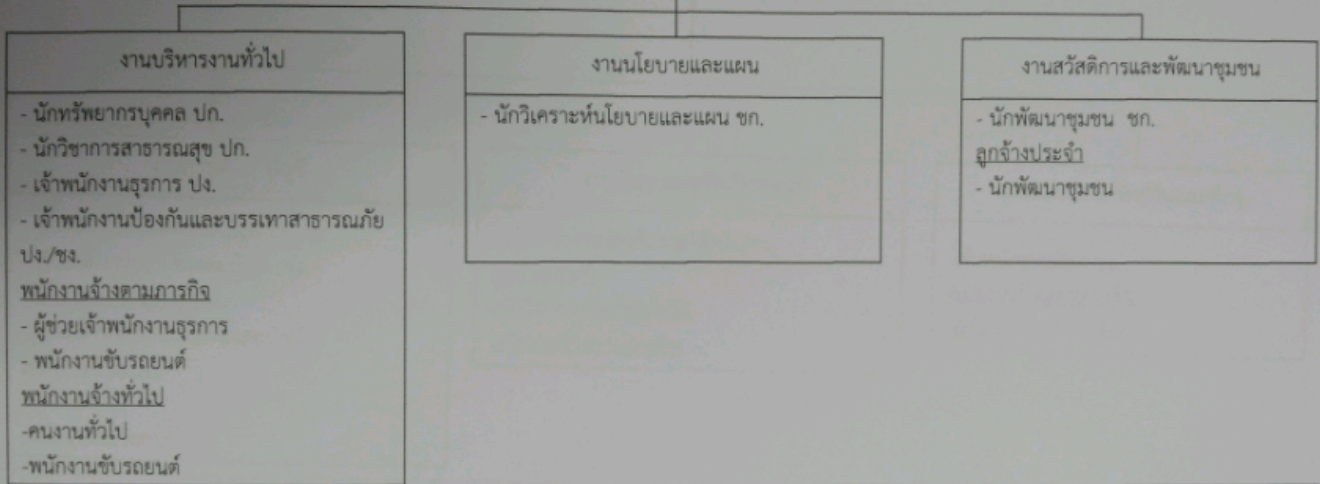
การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครนายก ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่ มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจ ต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์อยู่เสมอ

## โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ประเภทสามัญ



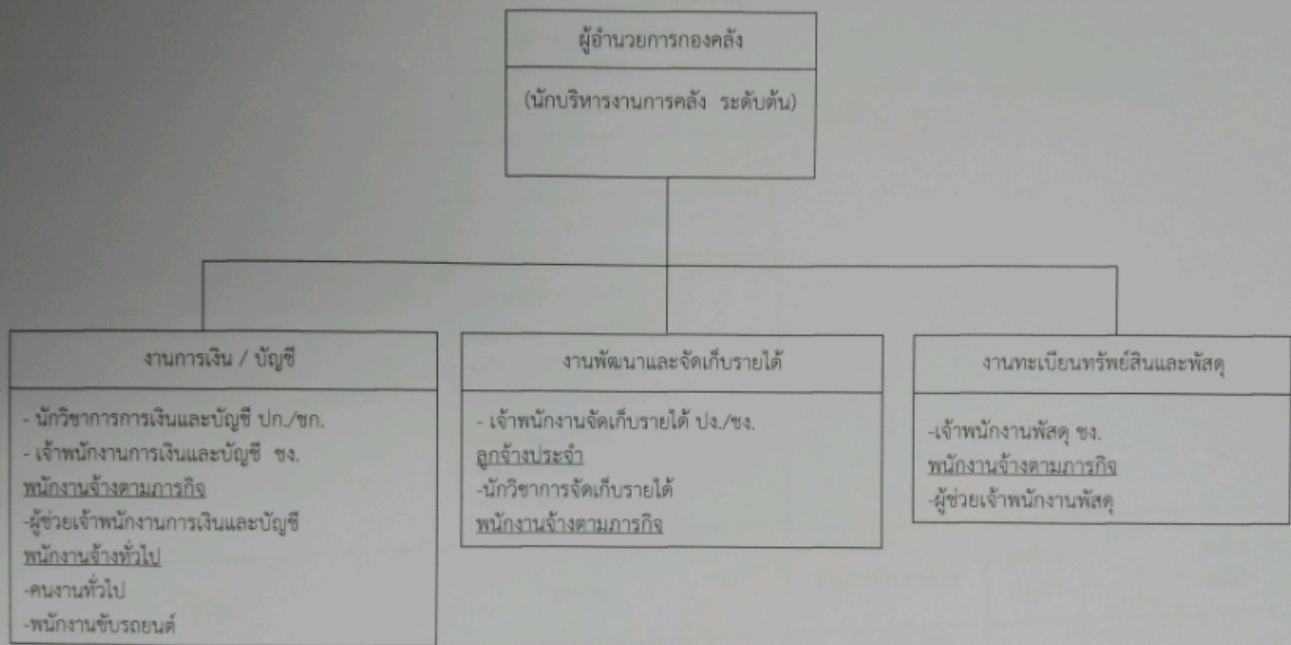
## โครงสร้างสำนักปลัด (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ประเภท/ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	๑			๒	๒			๑			๑	๒	๒

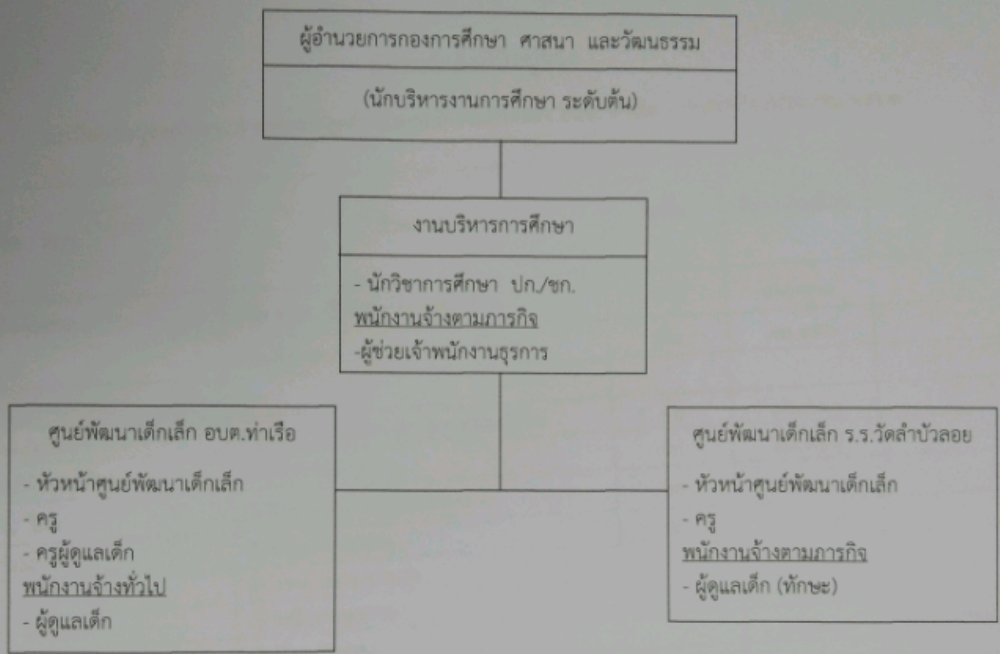
## โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



ประเภท/ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พ.จ้างตามภารกิจ	พ.จ้างทั่วไป
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน		๒						๑			๑	๒	๑



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)



ประเภท/ ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			ตำแหน่งและวิทยฐานะ พนักงานครูฯ				ลูกจ้าง ประจำ	พ.จ้าง ตาม ภารกิจ	พ. จ้าง ทั่วไป
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ต้น	กลาง	สูง	ครู ผู้ช่วย	ครู คศ.๑	ครู คศ.๒	ครู คศ.๓			
จำนวน												๑	๑			๒	๑

### อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต. ท่าเรือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	จำเอนศุภมิตร สิงห์แหลม	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔,๑๓๐	
๒	นายเสกสรรค์ ตาดี	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒,๔๕๐	
	<b>สำนักปลัด</b>				
๓	นางพรทิพา สัจจสุขวัฒนา	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖,๓๑๐	
๔	นางสาวนิภาพรณ พระเพชร	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘,๕๖๐	
๕	นางสาวสุภาวรรณ โมตา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔,๐๑๐	
๖	นายชัชวาลย์ นิ่มแนบ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๗,๒๙๐	
๗	นางสาวรัชนิวรรณ รจนาสม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๕,๐๖๐	
๘	นางสาวบุพรัตน์ ชันทะยศ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒,๒๒๐	
๙	นางสาวพรวิไล ชาตริกซ์	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒,๒๓๐	ลูกจ้างประจำ
๑๐	นางสาวคณิตดา หลีเกื้อยะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๒๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๑	นายมงคล เนียมรุ่งเรือง	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๔๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๒	ว่าง	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓	นายศรชัย น่วมประเสริฐ	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔	นายสินาท เนื่องจากิม	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕	ว่าง	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ท่าเรือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ต่อ)

	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	<b>กองคลัง</b>				
๑๖	นางสาวสุภาภรณ์ โสมเขียว	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖,๓๑๐	
๑๗	สิบเอกสุนทร ท่อคำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๐,๒๙๐	
๑๘	สิบเอกดิเรก ประตุนิล	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙,๒๗๐	
๑๙	นางเกตุมณี ปาปะซัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๓,๘๘๐	ลูกจ้างประจำ
๒๐	นางสาวบุปผชาติ มั่งคั่ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑,๘๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑	นางจิราภรณ์ ชมภูษ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔,๑๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๒	ว่าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓	นายจิระพงษ์ ปาปะซัง	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔	ว่าง	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	<b>กองช่าง</b>				
๒๕	ว่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	
๒๖	ว่าง	นายช่างโยธา	ชง.	-	
๒๗	นายจตุพร งามพิทย์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๖๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๘	นางสาวธรรมาภรณ์ ช่างเรือ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๙	นายจรรย์ศ ชาติรักษ์	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๐	นายนิรมย์ ทองเขียว	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป



ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อบต.ท่าเรือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๓๑	ว่าง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	
๓๒	ว่าง	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	
๓๓	นางจุฑาปะณี เสียงประเสริฐ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔,๕๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าเรือ				
๓๔	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	เปิดเพื่อขอรับการสนับสนุน
๓๕	นางจุฑาภรณ์ ชิมมาทิ	ครู	คศ.๒	๒๕,๙๓๐	
๓๖	ว่าง	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	เปิดเพื่อขอรับการสนับสนุน
๓๗	นางสาวระพีพรรณ สอนศรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดลำบัวลอย				
๓๘	ว่าง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	เปิดเพื่อขอรับการสนับสนุน
๓๙	นางพรทิพย์ จันทนา	ครู	คศ.๑	๒๕,๙๓๐	
๔๐	นางอุไร คิควรร่วม	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑๐,๕๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

## วิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

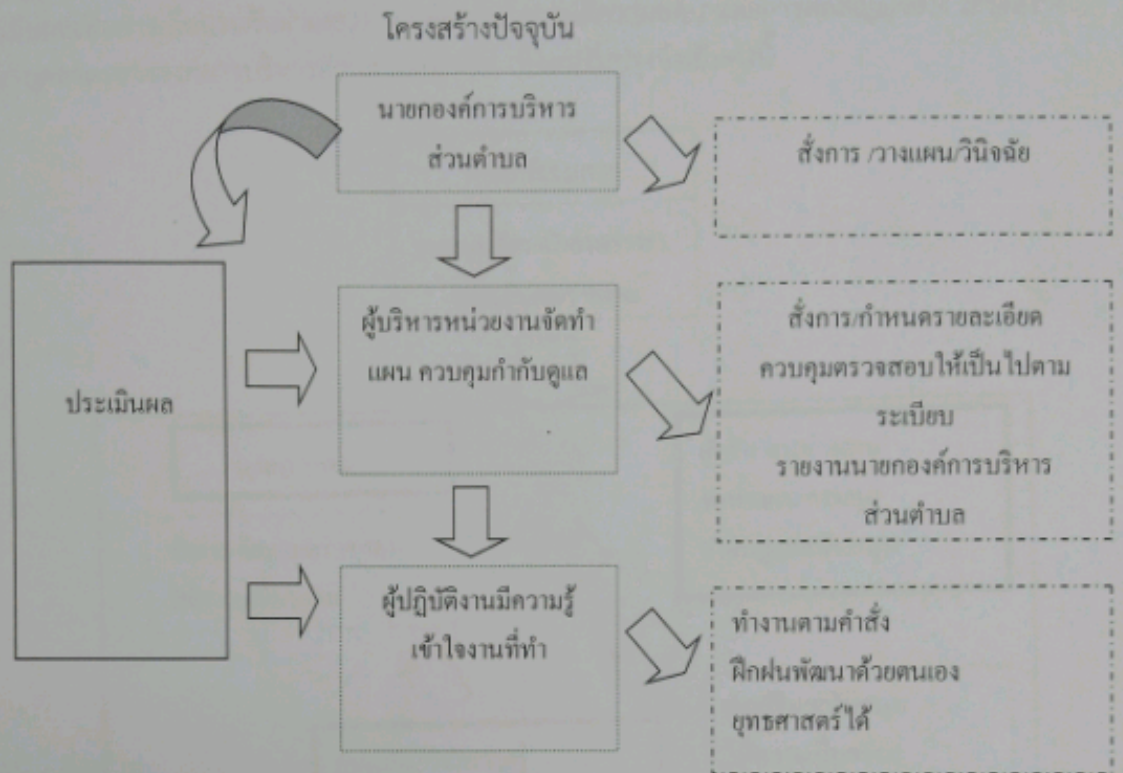
### การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S	W
<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิฐานะอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๓๐ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li><li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต.</li><li>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li><li>๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li></ol>
O	T
<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li><li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

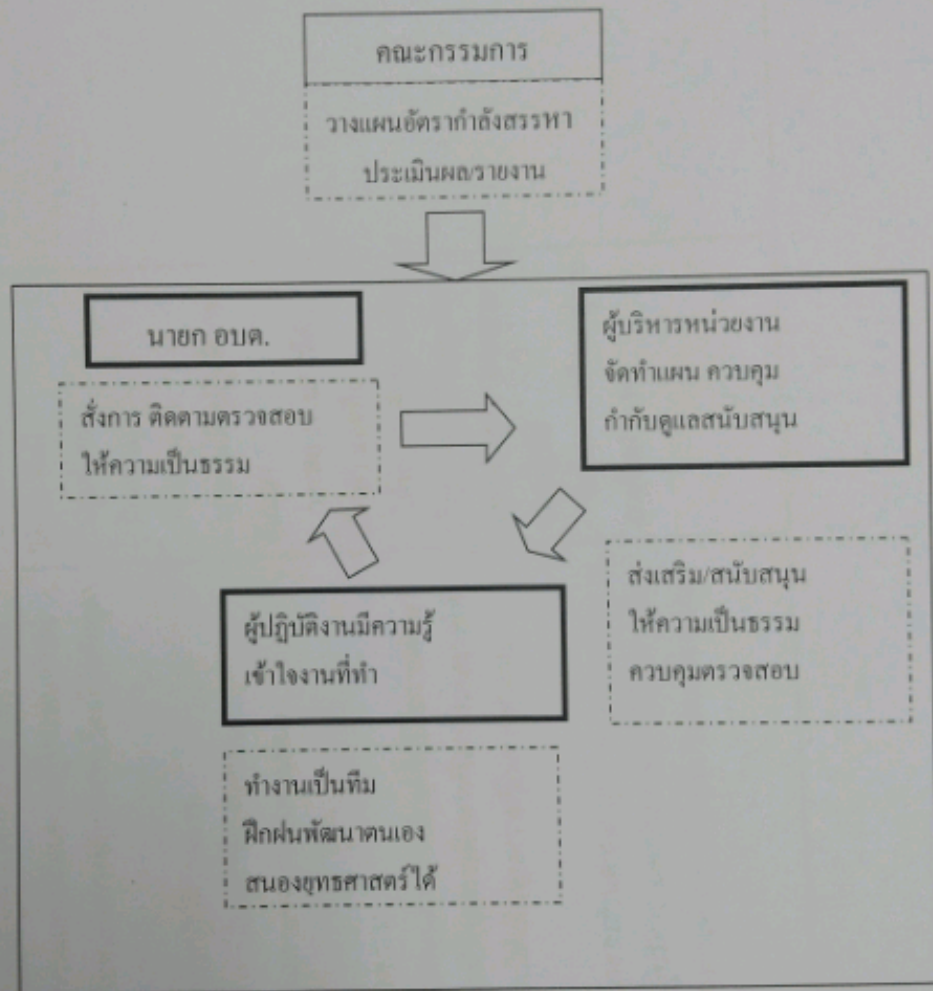
### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S	W
<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ขาดความกระตือรือร้น</li><li>มีการะหนึ่สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li><li>อาคารสำนักงานคับแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติไม่ครบถ้วน</li></ol>
O	T
<p><b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี</li><li>มีความคุ้มเคยกันทั้งหมดทุกคน</li><li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li><li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>

### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์คลลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



#### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๐ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการ ฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศน ศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีประสบการณ์และ ความรู้ที่กว้างไกล</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่น โดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปรุมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำ ปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตร ตามสาย งานปฏิบัติ</li> <li>- จัดโครงการศึกษาดูงาน ภายในประเทศ</li> </ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	งบ อบต.	

(ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ปฐมนิเทศ</li><li>- ฝึกอบรม</li><li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li><li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li><li>- วางมาตรการจูงใจและลงโทษ</li></ul>	<p>ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	งบ อบต.	

(ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอน ในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส	ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่น โดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อบต.	



บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร อบต.ท่าเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย พนักงานส่วนตำบล	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (O.D.ในสังกัด)	- เพื่อพัฒนาความรู้และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	- พนักงาน อบต./พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ	๑๐๐,๐๐๐.-	พ.ย. ถึง ธ.ค.	พ.ย. ถึง ธ.ค.	พ.ย. ถึง ธ.ค.	- ได้รับความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพและ จริยธรรมฯ	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	- บุคลากรในสังกัด อบต. ทุกคน	๑๕๐,๐๐๐.-	เม.ย. ถึง พ.ค.	เม.ย. ถึง พ.ค.	เม.ย. ถึง พ.ค.	- บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ
๓	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาผู้นำท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - อบต./ กำนัน/ ผอ.บ. - พนักงานส่วนตำบล	๕๐,๐๐๐.-	ธ.ค. ถึง ม.ค.	ธ.ค. ถึง ม.ค.	ธ.ค. ถึง ม.ค.	- ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ
๕	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	- พนักงาน อบต. ในตำแหน่งผู้บริหาร ทุกคน	๕๐,๐๐๐.-	ต.ค. ถึง ก.ย.	ต.ค. ถึง ก.ย.	ต.ค. ถึง ก.ย.	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอก ที่ดำเนินการ
๖	โครงการสัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง (จัดโดยหน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงานในหน้าที่	- พนักงาน/ลูกจ้าง ในระดับปฏิบัติการทุกคน	๑๐๐,๐๐๐.-	ต.ค. ถึง ก.ย.	ต.ค. ถึง ก.ย.	ต.ค. ถึง ก.ย.	- มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและ หน่วยงานภายนอกที่ ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร อบต.ท่าเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓	โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่	- เพื่อเปิดโลกทัศน์ และสร้างเสริมประสบการณ์ ให้เกิดแรงบันดาลใจ นำมาประยุกต์ใช้	- ผู้บริหาร สมาชิก พนักงาน ลูกจ้าง ผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ ในตำบลท่าเรือ	๔๐๐,๐๐๐.-	พ.ย. ถึง ม.ค.	พ.ย. ถึง ม.ค.	พ.ย. ถึง ม.ค.	- ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ
๔	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรในสังกัดส่วนกองการศึกษา	๕๐,๐๐๐.-	ก.พ. ถึง มี.ค.	ก.พ. ถึง มี.ค.	ก.พ. ถึง มี.ค.	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจทักษะและประสบการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	กองการศึกษา
๕	โครงการพัฒนาศักยภาพ การจัดเก็บรายได้	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัดกองคลัง	๑๐,๐๐๐.-	มี.ค. ถึง เม.ย.	มี.ค. ถึง เม.ย.	มี.ค. ถึง เม.ย.	- พนักงานได้รับความรู้และสามารถจัดเก็บภาษีได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บรายได้ กองคลัง
๑๐	โครงการพัฒนาศักยภาพงานการเงินและบัญชี	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในงานการเงินและบัญชี	- บุคลากรในสังกัดกองคลัง	๑๐,๐๐๐	เม.ย. ถึง พ.ค.	เม.ย. ถึง พ.ค.	เม.ย. ถึง พ.ค.	- พนักงานได้รับความรู้และสามารถจัดทำบัญชี และเบิกจ่ายเงินได้อย่างถูกต้องครบถ้วน	งานการเงินและบัญชี กองคลัง

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร อบต.ท่าเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพการจัดซื้อ จัดจ้าง	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในงานพัสดุ	- บุคลากรในสังกัด กองคลัง	๑๐,๐๐๐	พ.ค. ถึง มิ.ย.	พ.ค. ถึง มิ.ย.	พ.ค. ถึง มิ.ย.	- พนักงานได้รับความรู้ และสามารถจัดซื้อจัดจ้าง และงานทะเบียนทรัพย์สิน ได้มีประสิทธิภาพ	งานพัสดุ กองคลัง
๑๒	โครงการพัฒนาศักยภาพงานทะเบียน ทรัพย์สินและพัสดุ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในงานพัสดุ	- บุคลากรในสังกัด กองคลัง	๑๐,๐๐๐.-	มิ.ย. ถึง ก.ค.	มิ.ย. ถึง ก.ค.	มิ.ย. ถึง ก.ค.	- พนักงานได้รับความรู้ และสามารถปฏิบัติงานได้ มีประสิทธิภาพ	งานพัสดุ กองคลัง
๑๓	โครงการพัฒนาศักยภาพการออกแบบและ ประมาณราคา	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในงานด้าน การออกแบบและประเมิน ราคา	- บุคลากรในสังกัด กองช่าง	๑๐,๐๐๐.-	มิ.ย. ถึง ก.ค.	มิ.ย. ถึง ก.ค.	มิ.ย. ถึง ก.ค.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานก่อสร้าง กองช่าง
๑๔	โครงการพัฒนาศักยภาพงานก่อสร้างและ ควบคุมงาน	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในงานก่อสร้าง และควบคุมงาน	- บุคลากรในสังกัด กองช่าง	๑๐,๐๐๐.-	ก.ค. ถึง ส.ค.	ก.ค. ถึง ส.ค.	ก.ค. ถึง ส.ค.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานก่อสร้าง กองช่าง
๑๕	โครงการพัฒนาศักยภาพการจัดทำแผนพัฒนา ตำบล	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในงาน นโยบายและแผน	- บุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	๑๐,๐๐๐.-	มี.ค. ถึง เม.ย.	มี.ค. ถึง เม.ย.	มี.ค. ถึง เม.ย.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานนโยบายและแผน สำนักปลัด

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร อบต.ท่าเรือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (ต่อปี)	ระยะเวลา ดำเนินการ (ปีงบประมาณ)			ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๖	โครงการพัฒนาศักยภาพการจัดทำ งบประมาณของ อบต.	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพการจัดทำ งบประมาณ	- บุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	๑๐,๐๐๐.-	มิ.ย. ถึง ก.ค.	มิ.ย. ถึง ก.ค.	มิ.ย. ถึง ก.ค.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานนโยบายและแผน สำนักปลัดฯ
๑๗	โครงการพัฒนาศักยภาพการจัดทำแผน อัตรากำลัง	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพการจัดทำแผน อัตรากำลัง	- บุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	๑๐,๐๐๐.-	ก.ค. ถึง ส.ค.	ก.ค. ถึง ส.ค.	ก.ค. ถึง ส.ค.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ
๑๘	โครงการพัฒนาศักยภาพงานสวัสดิการและ พัฒนาชุมชน	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในงาน สวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- บุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	๒๐,๐๐๐.-	ส.ค. ถึง ก.ย.	ส.ค. ถึง ก.ย.	ส.ค. ถึง ก.ย.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานสวัสดิการและพัฒนา ชุมชน สำนักปลัดฯ
๑๙	โครงการพัฒนาศักยภาพด้านสาธารณสุข	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ประสิทธิภาพในด้าน สาธารณสุข	- บุคลากรในสังกัด สำนักปลัด	๒๐,๐๐๐.-	ส.ค. ถึง ก.ย.	ส.ค. ถึง ก.ย.	ส.ค. ถึง ก.ย.	- พนักงานได้รับความรู้ และทักษะสามารถ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ	งานบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดฯ

### มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นเกมพนันในสถานที่ราชการ
- ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ  
ที่ ๓๓๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔๘) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๒๗๐ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายบัญญัติ เครือบุญ	ตำแหน่ง	นายก อบต.ท่าเรือ	ประธานกรรมการ
๒. จ.อ. ศุภมิตร สิงห์แหลม	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.ท่าเรือ	กรรมการ
๓. นายเสกสรรค์ ตาดี	ตำแหน่ง	รองปลัด อบต.ท่าเรือ	กรรมการ
๔. นางสาวสุภาภรณ์ โสมเขียว	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางพรทิพา สัจจสุขวัฒนา	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการและเลขานุการ
๖. นายชัชวาลย์ นิมแนบ	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบัญญัติ เครือบุญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

บันทึกรายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร  
วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๔.๓๐ นาฬิกา  
ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

ระเบียบวาระการประชุม

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ  
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม  
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร  
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบัญญัติ เครือบุญ	นายก อบต.		ประธาน กรรมการ
๒	จำเริญสุภมิตร สิงห์แหลม	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นายเสกสรรค์ ตาดี	รองปลัด อบต. รักษาราชการ แทน ผอ.กองช่าง และ ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๔	นางสาวสุภาภรณ์ โสมเขียว	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นางพรทิพา สัจจสุขวัฒนา	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการและ เลขานุการ
๖	นายชัชวาลย์ นิ่มแนบ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ



**เริ่มประชุม**

เวลา ๑๔.๓๐ นาฬิกา

**ระเบียบวาระที่ ๑**

นายบัญญัติ เครือบุญ  
ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

ครับ เพื่อไม่เป็นการเสียเวลา ก็ขอประชุมเรื่องการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ต่อเนื่อง  
ไปเลยนะครับ เพราะทราบว่าแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ก็ต้องส่งให้ ก.อบต.จังหวัด  
พิจารณาเห็นชอบพร้อมกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อไม่เสียเวลาเริ่มเลยครับ

**ระเบียบวาระที่ ๒**

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม  
(ไม่มี)

**ระเบียบวาระที่ ๓**

นางพรทิพา สัจจสุขวัฒนาเรียน  
กรรมการ/เลขานุการ

เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ฯ

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ฯ ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลท่าเรือ ดำเนินการแล้วเสร็จพร้อมกับแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อ  
เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป ดังนั้น ดิฉันจึงขอเสนอ  
รายละเอียดแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ปรากฏตามเอกสารที่แจกให้คณะกรรมการทุกท่าน  
แล้ว โดยจะแบ่งการพัฒนาออกหลายด้านคือ การพัฒนาด้านบุคลากร การพัฒนาด้าน  
คุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาด้านอื่นๆ ส่วนบัญชีการดำเนินโครงการที่เสนอให้  
กรรมการทุกท่านพิจารณา จะมีทั้งหมด ๑๔ โครงการ ซึ่งจะครอบคลุมการพัฒนา  
บุคลากร ทั้งหมดในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ

จ.อ.ศุภมิตร สิงห์แหลม  
กรรมการ

ในการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ฯ ที่เสนอมามันก็เห็นว่าครอบคลุมถึงการพัฒนาศูนย์ฯ  
ทุกระดับในองค์กรแล้ว

มติที่ประชุม

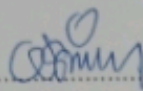
**ระเบียบวาระที่ ๔**

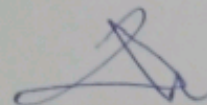
เห็นชอบโครงการพัฒนาศูนย์ฯ ตามที่เลขานุการเสนอมา  
เรื่องอื่นๆ  
(ไม่มี)

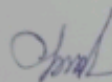
**ปิดประชุม**

เวลา ๑๕.๓๐ นาฬิกา

ลงชื่อ ..... ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
(นายชัชวาลย์ นิ่มแนบ)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ลงชื่อ .....  ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางพรทิพา สัจจสุขวัฒนา)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการและเลขานุการ

จำเอก .....  ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(ศุภมิตร สิงห์แหลม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ  
กรรมการ

ลงชื่อ .....  ..... ผู้รับรองรายงานการประชุม  
(นายบัญญัติ เครือบุญ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ  
ประธานกรรมการ