

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

คำนำ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบล ครูและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงครามต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม
อำเภอสรีสงคราม จังหวัดนครพนม
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ

- * หลักการและเหตุผล ๑
- * วัตถุประสงค์ ๑
- * เป้าหมายการพัฒนา ๑
- * วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ๒
- * การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis ๓
- * ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔
- * ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๑๐
- * ขั้นตอนการดำเนินงาน ๑๐
- * การติดตามและประเมินผล ๑๒

บทที่ ๒ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- * สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ๑๒
- * คณะผู้บริหารและสมาชิกสภา ๑๘
- * พนักงานส่วนตำบลและครู ๑๙
- * พนักงานจ้างตามภารกิจและจ้างเหมาบริการ ๒๐
- * หลักสูตรการพัฒนา ๒๑

ภาคผนวก

- * เอกสารแนบท้าย ๑ แบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
(ก่อนเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม)
- * เอกสารแนบท้าย ๒ แบบรายงานผลการเข้าฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม
(หลังเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม)
- * คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อสงคราม
- * ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อสงคราม

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๕๘-๒๙๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้ระบบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงครามใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในสังกัด

๒.๓ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๓. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงครามประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ครุ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

/เป้าหมาย...

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

☞ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

☞ ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองควายมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ท่าบ่อสงคราม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

☞ วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

☞ กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด อบต.ท่าบ่อสงคราม มีความต่อเนื่องสามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. มีความพร้อมด้านสถาบันการศึกษา มีเครือข่ายสถานศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท ในเขตพื้นที่จังหวัดนครพนม
๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลในอนาคต
๕. พนักงานส่วนตำบลมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บริเวณห้องทำงานในแต่ละส่วนราชการมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการและการจัดเก็บเอกสาร
๒. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางส่วนขาดประสบการณ์และความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน
๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. อบต. ท่าบ่อสงคราม ส่งเสริมการศึกษาต่อแก่พนักงานส่วนตำบล

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้บริหารในการพัฒนาบุคลากร

๑. ก่อให้เกิดความสามัคคี (cohesive) สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะนำพองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศ
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 analysis ให้วิเคราะห์ความเป็นไปและความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดทำเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของतालบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงระดับองค์กร (Organization scorecards)

ความต้องการ/ความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในการพัฒนาบุคลากร

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

ความต้องการความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาบุคลากร

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
- ๑.๒ แผนงานการจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนากระบวนการราชการหน่วยงานต่างๆในสังกัด อบต.

ท่าบ่อสงคราม

- ๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาข้าราชการ อบต.ท่าบ่อสงคราม
- ๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรมทัศนศึกษาดูงานภายใน/ภายนอกประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์

จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <p>☞ การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต. ทำบ่อสงคราม</p> <p>☞ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>☞ จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคน อบต. ทำบ่อสงคราม</p> <p>☞ จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>☞ จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.ทำบ่อสงคราม</p> <p>☞ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้วิชาการด้านต่างๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</p>
<p>๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาาระบบราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัด อบต. ทำบ่อสงคราม</p> <p>☞ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>☞ การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>☞ หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบต.ทำบ่อสงคราม จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วเสร็จ</p> <p>☞ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีการหาความจำเป็น(Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>	<p>☞ ส่วนราชการ/หน่วยงานสังกัดอบต. ทำบ่อสงคราม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>☞ ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น(Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p>
<p>☞ การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>☞ มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</p> <p>☞ มีแนวทางการประสานการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>	<p>☞ จัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖</p>
<p>☞ การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบต. ทำบ่อสงคราม</p>	<p>☞ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันครอบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบต.ทำบ่อสงคราม</p>	<p>☞ ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p>

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัด ☞ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการในสังกัด ☞ การดำเนินการทางวินัย ☞ การสรรหา และเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ มีการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ ☞ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ☞ มีการดำเนินการทางวินัย ☞ มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ ทุกส่วนราชการจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ☞ อบต.ทำบ่อสงคราม เลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการทุกระดับในสังกัดและให้ข้อคิดเห็นประกอบการแต่งตั้งข้าราชการระดับหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัด ☞ นายก อบต. สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการท้องถิ่นและบุคลากรในสังกัด ☞ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด
<p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน ภายใน/ภายนอกประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ การจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ ☞ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ☞ โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ มีการจัดทำทะเบียนข้อมูล ข้าราชการศึกษาต่อ ☞ มีข้าราชการ/บุคลากรในสังกัด ศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศตามความรู้ ความสามารถและเป็นไปตาม ความต้องการขององค์กร ☞ มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานในต่างประเทศ/ภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ☞ มีการจัดทำข้อมูลข้าราชการศึกษาต่อ เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ (Put the Right man on the Right job) นำไปสู่การจัดตั้ง ธนาคารสมอง (Think Tank) ☞ ข้าราชการในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กรโดยใช้ทุนส่วนตัว,จังหวัด CEO หน่วยงานส่วนท้องถิ่น/องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่างๆ เช่น อบจ./อบต.,ธนาคาร,บริษัท,ห้างร้านต่างๆในพื้นที่ ☞ มีข้าราชการ/บุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น อังกฤษ,แคนาดา และกลุ่มประเทศเอเชีย (กลุ่มประเทศเพื่อนบ้านเพื่อศึกษาและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)	☞ มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือ การให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ตามความจำเป็น และเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง	☞ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนและบุคลากรในสังกัด ส่วนราชการ/หน่วยงานต่างๆ
๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)	☞ มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ฯลฯ	☞ ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning)

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน	☞ มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	☞ จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดนครพนม ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕
๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด	☞ มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ท่าบ่อสงคราม	☞ สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ท่าบ่อสงคราม เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ
☞ โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง อบต.ท่าบ่อสงคราม และองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน	☞ มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ท่าบ่อสงคราม	☞ จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ท่าบ่อสงคราม เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

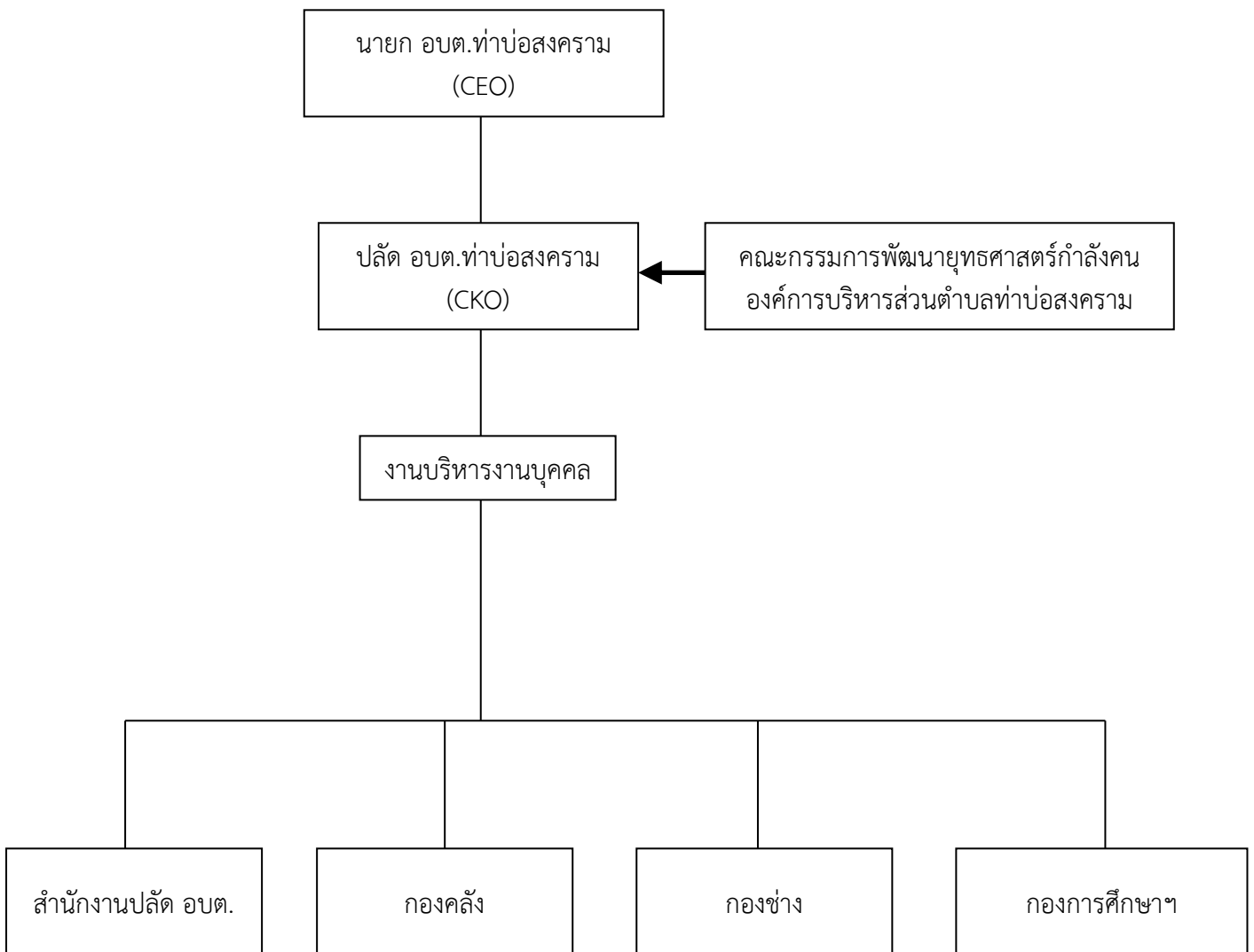
แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดโครงการ
<p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p>	<p>☞ มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p>	<p>☞ จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัด นครพนม ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕</p>
<p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>☞ โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ท่าบ่อสงคราม</p> <p>☞ โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างอบต.ท่าบ่อสงครามและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน</p>	<p>☞ มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ท่าบ่อสงคราม</p> <p>☞ มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ท่าบ่อสงคราม</p>	<p>☞ สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบต.ท่าบ่อสงคราม เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่างๆ</p> <p>☞ จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบต.ท่าบ่อสงคราม เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</p>

การบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตาม ประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม จะดำเนินการดังนี้

๑) ให้มีการตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์ และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนาศูนย์สุขภาพการ พัฒนา กำลังคนองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ดังนี้



๖. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.อบต. จังหวัดนครพนม หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอนโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๗. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๗.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน สมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

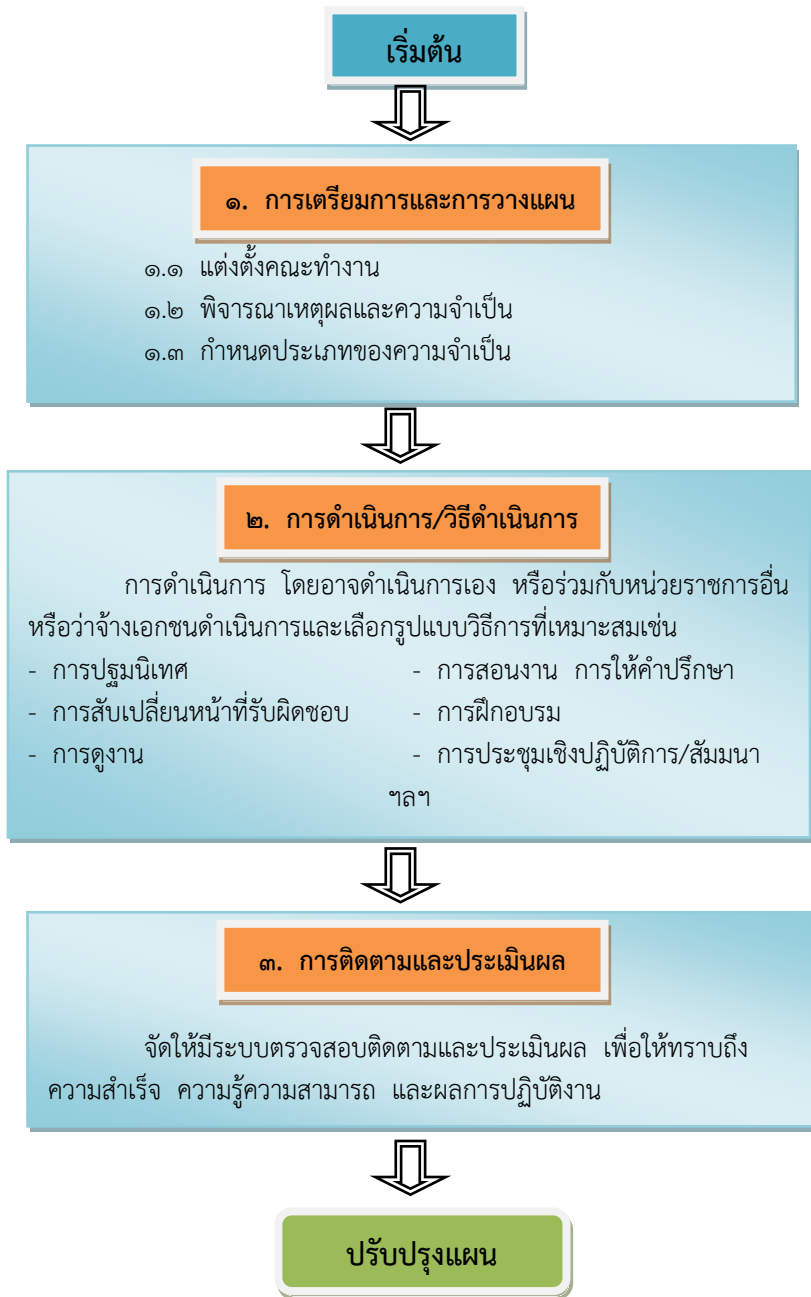
๗.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนากุศลกรตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีดังนี้

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนากุศลกรตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล



๘. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔) ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

บทที่ ๒

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. ด้านศักยภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลท่าบ่อสงครามตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอศรีสงคราม อยู่ห่างจากอำเภอศรีสงครามประมาณ ๗ กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดนครพนม ๗๗ กิโลเมตร เนื้อที่โดยประมาณ ๙๗.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๓,๓๐๙ ไร่

อาณาเขต

- ทิศเหนือ จดตำบลสามผง อำเภอศรีสงคราม
- ทิศใต้ จดตำบลโพธิ์สว่าง อำเภอศรีสงคราม
- ทิศตะวันออก จดตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม
- ทิศตะวันตก จดตำบลบ้านเช่า อำเภอศรีสงคราม

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศมีลักษณะเป็นที่ราบลุ่มริมลำน้ำสงครามและลำน้ำอูน ถ้าปีใดฝนตกชุกจะทำให้เกิดน้ำท่วมพื้นที่ตำบลท่าบ่อสงคราม ทำให้มีน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝน และมีบางส่วนเป็นพื้นที่ดอนและที่ราบไม่สม่ำเสมอ

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่มีฝนตกชุกในฤดูฝน ทั้งนี้เพราะได้รับอิทธิพลจากพายุไซร่อนในทะเลจีนใต้ และได้รับอิทธิพลจากป่าไม้และเทือกเขาจากสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ฝนตกชุกตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม ฤดูร้อนอากาศจะร้อนอบอ้าวอาจมีฝนตก และลมกรรโชก ฤดูหนาวอากาศจะหนาวเย็น สภาพดินฟ้าอากาศของจังหวัดนครพนมแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์-กลางเดือนพฤษภาคมของทุกปี ฤดูร้อนจะมีอากาศร้อนอบอ้าว อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕-๓๕ องศาเซลเซียส และมีอุณหภูมิอยู่ในช่วง ๓๗-๔๐ องศาเซลเซียส

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม-กลางเดือนตุลาคมของทุกปี ในบางส่วนของจังหวัดมีฝนตกชุก โดยเฉพาะพื้นที่อำเภอที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขง จะประสบอุทกภัยได้รับความเสียหายเป็นประจำทุกปี เช่น อำเภอเมือง อำเภอ บ้านแพง อำเภอท่าอุเทน เป็นต้น ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย ๒,๒๗๙.๗ มิลลิเมตร/ปี

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม-กลางเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี โดยทั่วไปอากาศจะหนาวเย็น อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๐-๑๒ องศาเซลเซียส

๑.๔ ลักษณะของดิน

สภาพพื้นดินเป็นดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การเกษตร แต่ในฤดูฝนมักเกิดภาวะน้ำท่วมในพื้นที่ ลุ่มเสมอ เนื่องจากสภาพพื้นที่มีลักษณะเป็นที่ราบน้ำท่วมถึง

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑.๕.๑ แหล่งน้ำสร้างขึ้น

- ฝาย ๒๑ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๙๐ แห่ง
- บ่อบาดาล ๒๔ แห่ง
- สระน้ำ ๑๘๓ แห่ง
- ประปาภายในหมู่บ้าน ๖ แห่ง

๑.๕.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติมี บึง หนอง ๘๔ แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของป่าเป็นป่าดิบแล้งและป่าเต็งรังไม้ที่สำคัญ คือ ไม้ยาง ไม้ประดู่ ไม้รัง ไม้เต็ง ไม้พยอม ไม้พลวง ไม้เฟียง และไม้กระบาก นอกจากนี้เป็นป่าบุง ป่าทาม ตามแหล่งน้ำธรรมชาติ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม แบ่งเขตการปกครองตามอำนาจหน้าที่ตามเขตหมู่บ้าน รวม ๗ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงครามทั้งหมด ประกอบด้วย

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิก อบต.
๑	ดอนสมอ	นายเรืองชัย อินทรประเสริฐ	นายอนุวัฒน์ เอกจักรแก้ว นายสนอง คำใหญ่
๒	ดอนมะจ่าง	นายทำนอง เกษมสินธุ์(ก้านัน)	นายวีระ คะปัญญา นางพิบพาวัน เกษมสินธุ์
๓	ดอนแดง	นายชาติชาย คำเกษ	นายนิรันดร์ สิ่งห้อย นายสมาน วงศ์คำจันทร์
๔	ท่าบ่อ	นายแวน อินเสนาลา	นายกองมณี วะชุม นายอดุล โสมณวัตร
๕	นาเพียง	นายพงศ์พิสุทธิ์ ดายังยุธ	นายศรีไพร ดายังหยุด
๖	ท่าบ่อ	นายศรีหา การิก	นายวิจิตร โพธิ์สุ นายเอกราช สิ่งห้อย
๗	ดอนสมอ	นายวัชระ คำใหญ่	นายหนูการ เวินเมหา นางสาวราตรี อินทร์เพ็ญ

๒.๒ การเลือกตั้ง

แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาแบ่งเป็น ๗ เขต

ประชาชนในเขตตำบลท่าบ่อสงครามส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตตำบลยังมีส่วนร่วมในการบริหารงานการช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ

๓. ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร	ชาย	หญิง
๑	บ้านดอนสมอ	๒๒๙	๘๓๕	๔๒๓	๔๑๒
๒	บ้านดอนมะจ่าง	๑๓๙	๔๙๑	๒๔๒	๒๔๙
๓	บ้านดอนแดง	๒๙๙	๘๖๖	๔๓๕	๔๓๑
๔	บ้านท่าบ่อสงคราม	๒๒๘	๗๔๒	๓๗๗	๓๖๕
๕	บ้านนาเพียง	๒๑๙	๗๘๘	๓๘๗	๔๐๑
๖	บ้านท่าบ่อสงคราม	๒๕๑	๗๗๘	๓๘๕	๓๙๓
๗	บ้านดอนสมอ	๑๒๘	๔๘๙	๒๔๙	๒๔๐
รวม		๑,๔๙๓	๔,๙๘๙	๒,๔๙๘	๒,๔๙๑

* ความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๐.๙๗ คน/ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอศรีสงคราม ณ วันที่ มกราคม ๒๕๖๓)

๔.๒ สาธารณสุข

สถานีนอนามัยมี ๒ แห่ง

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านดอนสมอ
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านท่าบ่อ

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดบริเวณองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่หมู่บ้านได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบผลเสียหายและโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำการขอกำลังจากตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของตำบล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรอำเภอศรีสงคราม ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบนั้นพบว่าใน เขตตำบล มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของสถานีตำรวจภูธรที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล ก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
๕. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ถนนคอนกรีต	๕๕	สาย
ถนนลาดยาง	๕	สาย
ถนนลูกรัง	๔๘	สาย
ถนนเพื่อการเกษตร	๖๙	สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมดและการขัดข้องไฟฟ้า เนื่องจากสายไฟฟ้าชำรุดทรุดโทรมในหลายๆ จุด อดบ. จึงไม่สามารถดำเนินการได้ทันถ่วงที การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่

๕.๓ การประปา

- มีน้ำประปาใช้ จำนวน ๑,๔๑๐ ครัวเรือน
- ครัวเรือนที่ไม่ได้ใช้น้ำประปา - ครัวเรือน

๕.๔ โทรศัพท์

ที่ทำกาการไปรษณีย์โทรเลข	-	แห่ง
โทรศัพท์สาธารณะ	๑๔	แห่ง
โทรสาร	๑	แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- อาชีพหลัก ได้แก่ การทำนา ทำไร่
- อาชีพรอง ได้แก่ อาชีพทำสวน เลี้ยงสัตว์ การประมง การค้าขาย รับจ้าง อุตสาหกรรมในครัวเรือนรายได้เฉลี่ยของประชากร ๔๘,๗๓๗ บาทต่อปี/คน

๖.๒ การประมง

มีการประกอบอาชีพทางการประมงเป็นบางพื้นที่ เนื่องจากมีลำน้ำสงครามไหลผ่าน แต่ยังไม่ทำอาชีพการประมงเป็นบางช่วง

๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

๖.๔ การบริการ

- รีสอร์ท ๑ แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตตำบลด้านการท่องเที่ยวมีสถานที่ท่องเที่ยวคือ หาดกุดโต ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่สำคัญของตำบลและพื้นที่ใกล้เคียงให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในหน้าร้อน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น จากการขายผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพและการบริการนักท่องเที่ยวอีกด้วย

๖.๖ อุตสาหกรรม

- กิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) ๒๓ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

- บัณฑิตน้ำมันและแก๊ส ๕ แห่ง
- รีสอร์ท ๑ แห่ง
- โรงสี ๒๓ แห่ง
- ร้านค้า ๔๒ ร้าน

กลุ่มอาชีพ

- มีกลุ่มส่งเสริมอาชีพ ๑๗ กลุ่ม จำนวน ๗๑๘ คน

๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่าประชากรที่มีอายุ ๑๕-๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕-๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกระดับทั้ง คณะผู้บริหาร,สภาองค์การบริหารส่วนตำบล, พนักงานส่วนตำบล ทั้ง ๔ ส่วนราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน,หน้าที่ความรับผิดชอบ, ความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง,การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

☞ คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

☞ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

☞ พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

☞ **สำนักงานปลัด**

- **พนักงานส่วนตำบล** ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

- **จ้างเหมาบริการ** ประกอบด้วย

๑. จ้างเหมาบริการงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา
๒. จ้างเหมาบริการงานขับรถส่วนกลาง จำนวน ๑ อัตรา
๒. จ้างเหมาบริการงานขับรถขับรถยนต์ (ศูนย์อพพร.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. จ้างเหมาบริการงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา
๔. จ้างเหมาบริการคนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา
๕. จ้างเหมาบริการนักการภารโรง จำนวน ๑ อัตรา
๖. จ้างเหมาบริการคนสวน จำนวน ๑ อัตรา
๗. จ้างเหมาบริการยาม จำนวน ๑ อัตรา
๘. จ้างเหมาบริการแม่บ้าน จำนวน ๑ อัตรา
๙. จ้างเหมาบริการรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ จำนวน ๓ อัตรา
๑๐. จ้างเหมาบริการระบบบริการแพทย์ฉุกเฉิน จำนวน ๔ อัตรา

☞ **กองคลัง**

- **พนักงานส่วนตำบล** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ

- **จ้างเหมาบริการ** ประกอบด้วย

๑. จ้างเหมาบริการงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

☞ **กองช่าง**

- **พนักงานส่วนตำบล** ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง)

- **จ้างเหมาบริการ** ประกอบด้วย

๑. จ้างเหมาบริการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๒. จ้างเหมาบริการงานสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา
๓. จ้างเหมาบริการคนงานสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าบ้านดอนสมอ หมู่ที่ ๑ จำนวน ๒ อัตรา
๔. จ้างเหมาบริการงานไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

☞ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- พนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. ครูชำนาญการ (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีบุญเรืองบ้านดอนสมอ)
๔. ครูชำนาญการ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแดง)
๕. ครูชำนาญการ (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีสะอาด บ้านนาเพียง)
๖. ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าบ่อ)
๗. ครู (ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดจำปา บ้านดอนมะจาง)

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย

- ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดศรีบุญเรือง บ้านดอนสมอ
 ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนแดง
 ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าบ่อ
 ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

คณะผู้บริหาร

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑.	นางจีระนันท์ วงษาเนา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นายก อบต.ท่าบ่อสงคราม
๒.	นายอัมพร ผ่านกาบิน	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	รองนายก อบต.ท่าบ่อสงคราม
๓.	นายประดิษฐ์ โพธิ์สุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	รองนายก อบต.ท่าบ่อสงคราม
๔.	นางสาวจิรกานต์ เอกจักรแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	เลขานุการนายก อบต.ท่าบ่อสงคราม

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑.	นายอนุวัตร เอกจักรแก้ว	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ประธานสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๒.	นายนิรันดร์ สิงห์ฮ้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	รองประธานสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๓.	นางสาวปัทมียา พิบูลย์บุญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เลขานุการสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๔.	นายสนอง คำใหญ่	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๕.	นายวีระ คะปัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๖.	นางสาวพัชพาวัน วรรณราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๗.	นายสมาน วงศ์คำจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๘.	นายทองมณี วะชุม	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๙.	นายอดุล โสมณวัตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๑๐.	นายศรีไพร ดायงหยุด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๑๑.	นายวิจิตร โพธิ์สุ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๑๒.	นายเอกราช สิงห์ฮ้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๑๓.	นายหนูการ เวินเมหา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม
๑๔.	นางสาวราตรี อินทร์เพ็ญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	สมาชิกสภา อบต.ท่าบ่อสงคราม

/ลำดับที่...

พนักงานส่วนตำบลและครู

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๑.	นางสาวปัทธียา พิบูลย์บุญ	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.ท่าบ่อสงคราม
๒.	นายฐานิสร์ มูลดี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.ท่าบ่อสงคราม
๓.	นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๔.	นางสาวไลลา ชันทะชา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๕.	นางสาวแก่นนคร ตรีเศียร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๙-๓-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖.	นางสุภาพร สุธรรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ
๗.	นางสุพิชฌาย์ สุวรรณเลิศ	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๘.	จำเอกเดชมอร์ ก้อนสินธ์	ปวท.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๙.	พ.จ.อ.ชัยยศศักดิ์ บูรณ์เจริญ	ปวท.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัยชำนาญงาน
๑๐.	นายสาธิต เรืองวรบูรณ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๑.	-ว่าง-	ปวส.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาอาวุโส
๑๒.	นางขวัญใจ ไชยมงค์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๓.	นางสาวขวัญใจ สุริวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๙-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๔.	นางบัวเงิน สจ๊วตส	บัญชีบัณฑิต	๑๙-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๑๕.	นางสาวนันทดา ดาเชิงเขา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๙-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ
๑๖.	นายอภิชาติ ติระดา	ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์)	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๑๗.	นางสาวอรุณณี สารสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๑๘.	นางกลอยใจ ดีวันไชย	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๑	ครูชำนาญการ
๑๙.	นางพรธิกา คัชเขียว	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๒	ครูชำนาญการ
๒๐.	นางลาวัลย์ แจนนโหนด	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๓	ครูชำนาญการ
๒๑.	นางดารา วงศ์แก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๔	ครู
๒๒.	นางอภิรักษ์ จันทร์อำ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๔๕	ครู

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางหวานเย็น โพธิ์สุ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๒	นางพิสมัย คำใบ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
๓	น.ส.วรรณภา โพธิ์สุ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	

จ้างเหมาบริการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	หมายเหตุ
๑	น.ส.สุดารัตน์ วงศ์แก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	
๒	น.ส.อัญชลีพร โพธิ์สุ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	
๓	นายบุญส่ง โพธิ์สุ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	
๔	นายองอาจ วงศ์คำจันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	
๕	นายพิเชฐ เพ็ชรพรม	มัธยมศึกษาตอนต้น	
๖	นายสยามพร อินทร์ักษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	
๗	นายเอนก การิก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	
๘	นายไสว คำใบ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	
๙	นายรัตนะ เกษมสินธุ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๑๐	น.ส.ศศิธร บานอินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต	
๑๑	น.ส.รุ่งนภา เกษมสินธุ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๑๒	น.ส.วิลาวรรณ เกษมสินธุ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมี)	
๑๓	นายสุคดี ศรีดาวงค์	มัธยมศึกษาตอนต้น	
๑๔	นายสายันต์ คะพันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๑๕	นายประสิทธิ์ชัย ชันทะชา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	
๑๖	นายเอกภพ โพธิ์สุ	มัธยมศึกษาตอนต้น	
๑๗	น.ส.วารุณี เกษมสินธุ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	
๑๘	นายสมาน โพธิ์สุ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	
๑๙	นายสิทธิชัย ชัยปัญหา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๒๐	นายบุญล้อม โพธิ์สุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๒๑	นายสมคิด เกษมสินธุ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๒๒	นายถวิล วาณะวงศ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๒๓	น.ส.วิภาวิณี มณีปกรณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	
๒๔	น.ส.ธิตวรรณ พ้อบาล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	
๒๕	น.ส.คณินรัตน์ แซ่ริม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	
๒๖	น.ส.ณัฐมล พิมพาลุน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	
๒๗	น.ส.ณัฐกานต์ นิลรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	
๒๘	น.ส.สุดารัตน์ คำใหญ่	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	
๒๙	นายชัยวัฒน์ เพ็ญศรี	เทคโนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีเครื่องกล)	
๓๐	นายณัฐพล ตองมีทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	
๓๑	นายหนูจันทร์ สิงห์งอย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	



ตัวอย่าง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด...องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม โทร. ๐-๕๒๐๕-๕๐๑๗

ที่ นพ.๗๓๒๐๑/-.....

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการเข้าร่วมอบรม หลักสูตร “การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย
พนักงานส่วนตำบล

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ นพ ๗๕๔๐๑/ว ๔๒๒ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมนครพนมริเวอร์วิว อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคล วินัย การรักษาวินัย รวมถึงขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินการทางวินัย ประกอบกับนายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม ได้อนุมัติให้ข้าพเจ้านางสาวแก่นนคร ตรีเศียร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เข้าร่วมอบรมหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยการอบรมฯ ครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับความรู้และเพิ่มพูนทักษะในการใช้ข้อมูลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานด้านบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย โดยข้าพเจ้านางสาวแก่นนคร ตรีเศียร ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ได้เดินทางกลับมาถึง ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม พร้อมเอกสาร/หลักฐานการเข้าร่วมอบรม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้
เห็นควรแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน

แก่นนคร ตรีเศียร

(นางสาวแก่นนคร ตรีเศียร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

- เห็นควรพิจารณาแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน

ประภาพร วดีศิริศักดิ์

(นางสาวประภาพร วดีศิริศักดิ์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

- เห็นควรแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน

ปัทธียา พิบูลย์บุญ

(นางสาวปัทธียา พิบูลย์บุญ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

แจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกัน

จิระนันท์ วงษาเนาวิ

(นางจิระนันท์ วงษาเนาวิ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

เอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความ ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง

รายงานผลการอบรม โครงการฝึกอบรมหลักสูตร
การบริหารงานบุคคลและ
การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

เอกสารหมายเลข ๑
แบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผล
การพัฒนาบุคลากร
(ก่อนเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม)

เอกสารหมายเลข ๒
แบบบันทึกรายงานผลการ
เข้าฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุม
(หลังเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม)

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
(ก่อนเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม)
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สถานที่สอบถาม ณ อบต.ท่าบ่อสงคราม เวลาที่สอบถาม.....

ข้อ ๑. ผู้สอบถาม: นางจีระนันท์ วงษาเนา ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม
ผู้ตอบ (ผู้เข้าอบรม/สัมมนา/ประชุม).....
ตำแหน่ง.....

สังกัดสำนัก/กอง.....องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม

อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ข้อ ๒. ข้าพเจ้าเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตร.....

ข้อ ๓. เนื้อหาการอบรมดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๔ ในการพัฒนาบุคลากรด้านใด

- ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 ด้านการบริหาร
 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๔. หน่วยงานผู้จัดการอบรม/สัมมนา/ประชุม:.....
ตามหนังสือเลขที่.....

สถานที่ในการจัดการอบรม/สัมมนา/ประชุม.....

ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....

วันเดินทางเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม วันที่.....

วันเดินทางกลับหลังจากเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม

ข้อ ๕. ข้าพเจ้ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะเข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม มากน้อยเพียงใด

- มีความรู้ความเข้าใจดีแล้ว มีความรู้ความเข้าใจปานกลาง
 มีความรู้ความเข้าใจน้อย ไม่มีความรู้ความเข้าใจมาก่อน

ข้อ ๖. ข้าพเจ้ามีวัตถุประสงค์ที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ในครั้งนี้

- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ให้กับตนเอง
 เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และทัศนคติ ให้กับตนเองและถ่ายทอดความรู้ที่ได้ให้ผู้อื่นในองค์กรทราบ
 โดยนำความรู้ที่ได้รับมานำเสนอในรูปแบบ.....

- ข้อ ๗. การอบรม/สัมมนา/ประชุม ในครั้งนี้มีความสำคัญ มากน้อยเพียงใด
- มีความสำคัญมาก
 - มีความสำคัญพอสมควร
 - มีความสำคัญค่อนข้างน้อย
 - มีความสำคัญน้อย
 - มีความสำคัญน้อยมาก

- ข้อ ๘. ข้าพเจ้าคาดว่าจะได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาในครั้งนี้
- ได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทักษะ ทักษะ มาก
 - ได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทักษะ ทักษะ พอสมควร
 - ได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่อนข้างน้อย
 - ได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทักษะ ทักษะ น้อย
 - ได้รับความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทักษะ ทักษะ น้อยมาก

- ข้อ ๙. ผู้อนุมัติให้เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม ในครั้งนี้
- นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
 - รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - หัวหน้าส่วนราชการ (ระบุ).....

(ลงชื่อ).....ผู้ตอบ (เข้าอบรม/สัมมนา/ประชุม)
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....ผู้สอบถาม
(นางจีระนันท์ วงษาเนาวิ)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและการติดตามและประเมินผล

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๑. การปฐมนิเทศ	๑.๑ โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบอบต.และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	ปฏิบัติงาน-บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	เท่ากับพนักงานส่วนตำบล/และพนักงานจ้างที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่	ปฐมนิเทศ	๕,๐๐๐	ช่วงเวลาที่บรรจุแต่งตั้งระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	พนักงานที่บรรจุใหม่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย	ก.อบต. จังหวัด	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๒. การฝึกอบรม	๒.๑ โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ปฏิบัติงาน-บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ ประชุม/สัมมนา	ฝึกอบรม	๑๐,๐๐๐	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	บุคลากรมี คุณธรรมและ จริยธรรมใน การปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชน และดำเนินชีวิตได้ อย่างปกติสุข	-หน่วยงาน ภายนอก -สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๒.๒ โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	ผู้บริหาร และ พนักงาน ส่วนตำบล ระดับ ปฏิบัติงาน- บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ ประชุม/สัมมนา	ฝึกอบรม	ตามรายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	-มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	-สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๒.๓ โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติการตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	-เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ปฏิบัติงาน- บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ ประชุม/สัมมนา	ฝึกอบรม	ตามรายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖	มีความรู้และ วิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มมากขึ้น	-สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น -หน่วยงาน ภายนอก	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
๓. การศึกษาหรือดูงาน	๓.๑ โครงการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	-เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน-บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา	การศึกษาหรือดูงาน	๒๐๐,๐๐๐	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรได้อย่างดี	สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	๔.๑ โครงการสัมมนาผู้บริหาร/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	-เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	ปฏิบัติงาน-บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๒ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภา	-เพื่อพัฒนาความรู้ของสมาชิกสภา	-	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนา	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๓ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน-บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน-อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
	๔.๕ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน-อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	เท่ากับจำนวนของบุคลากรที่เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	ตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการและหน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์/เนื้อหา	เป้าหมาย		วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานดำเนินการ	การติดตามและประเมินผล
			ระดับ	จำนวน						
	๔.๖ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองการศึกษา	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน- อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม/สัมมนา/ ประชุม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	ตามรายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๔.๗ โครงการประชุมประจำเดือนบุคลากรในหน่วยงาน	-ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง	ปฏิบัติงาน- บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	-เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ ประชุม ประจำเดือน	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ หรือการ สัมมนา	-	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	สำนักงานปลัด	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น	๕.๑ โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	ปฏิบัติงาน- บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	-ตามจำนวน บุคลากรที่ผ่าน การประเมินและ ได้รับการ คัดเลือกให้ ศึกษาต่อ	-	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓	-สามารถนำ ความรู้มาใช้ใน การปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
	๕.๒ โครงการอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์	-	-	ปฏิบัติงาน- บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	เท่ากับจำนวน ของบุคลากรที่ เข้ารับการ อบรม/ประชุม/ สัมมนา	-	-	ภายในเดือน ต.ค.-ก.ย. ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓	-	-