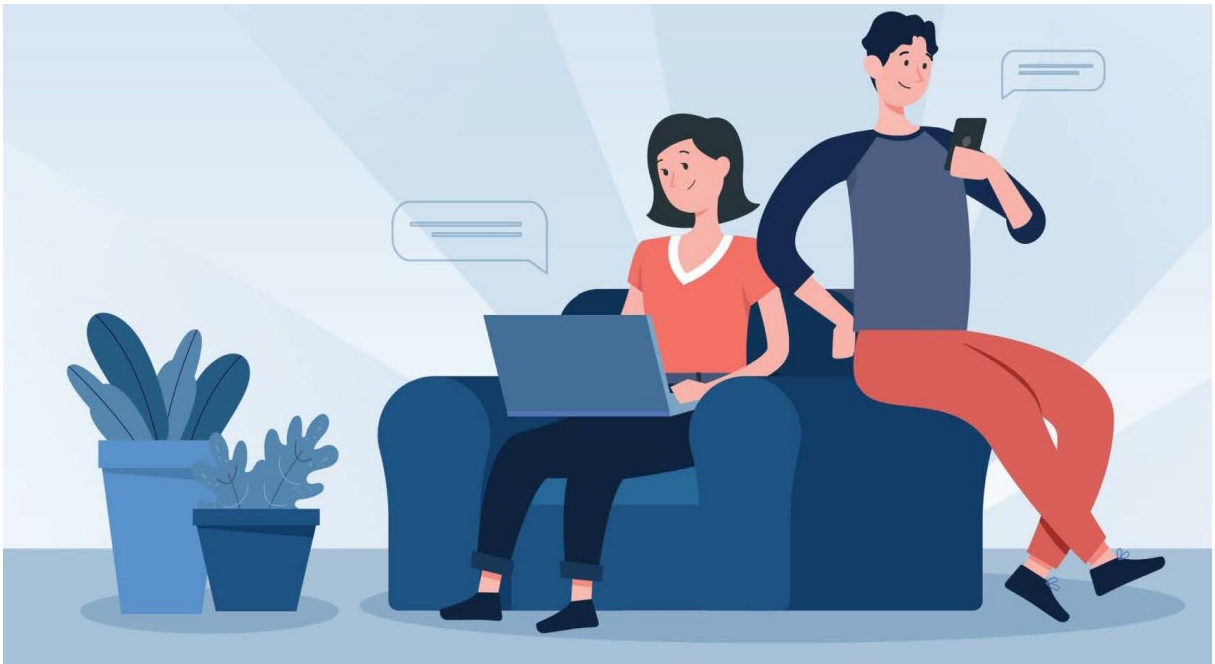




แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567- 2569



เทศบาลตำบลต้นไทร  
อำเภอบาเจาะ จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การบริหารงานเทศบาลตำบลต้นไทรให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกเทศมนตรีที่แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เทศบาลตำบลต้นไทรจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของเทศบาล และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มของเทศบาล มีระยะเวลาของแผน 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนาเทศบาล และอาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลต้นไทรหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรของเทศบาลตำบลต้นไทร จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่เทศบาลตำบลต้นไทรได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2567 – 2569) ไว้ ณ ที่นี้

เทศบาลตำบลต้นไทร  
อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
ข้อมูลอัตรากำลัง	1
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	4
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	12
การวิเคราะห์บุคลากร	18
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	18
- การวิเคราะห์ในระบอบองค์กร	19
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนามูลฐาน	20
- ยุทธศาสตร์การพัฒนามูลฐานเทศบาลตำบลต้นไทร	22
รายละเอียดแผนการพัฒนามูลฐาน	24
- การพัฒนาด้านบุคลากร	26
- การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	27
- การพัฒนาด้านอื่น ๆ	28
มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	29
มาตรการดำเนินการทางวินัย	29
การติดตามผล	29
บทสรุป	29
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ	32
รายงานการประชุม	35

## แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นไทร (พ.ศ.2567 - 2569)

### 1. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.ท.จังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลแล้ว

เทศบาลตำบลต้นไทรถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2545 ส่วนที่ 3 ข้อ 258 - 295

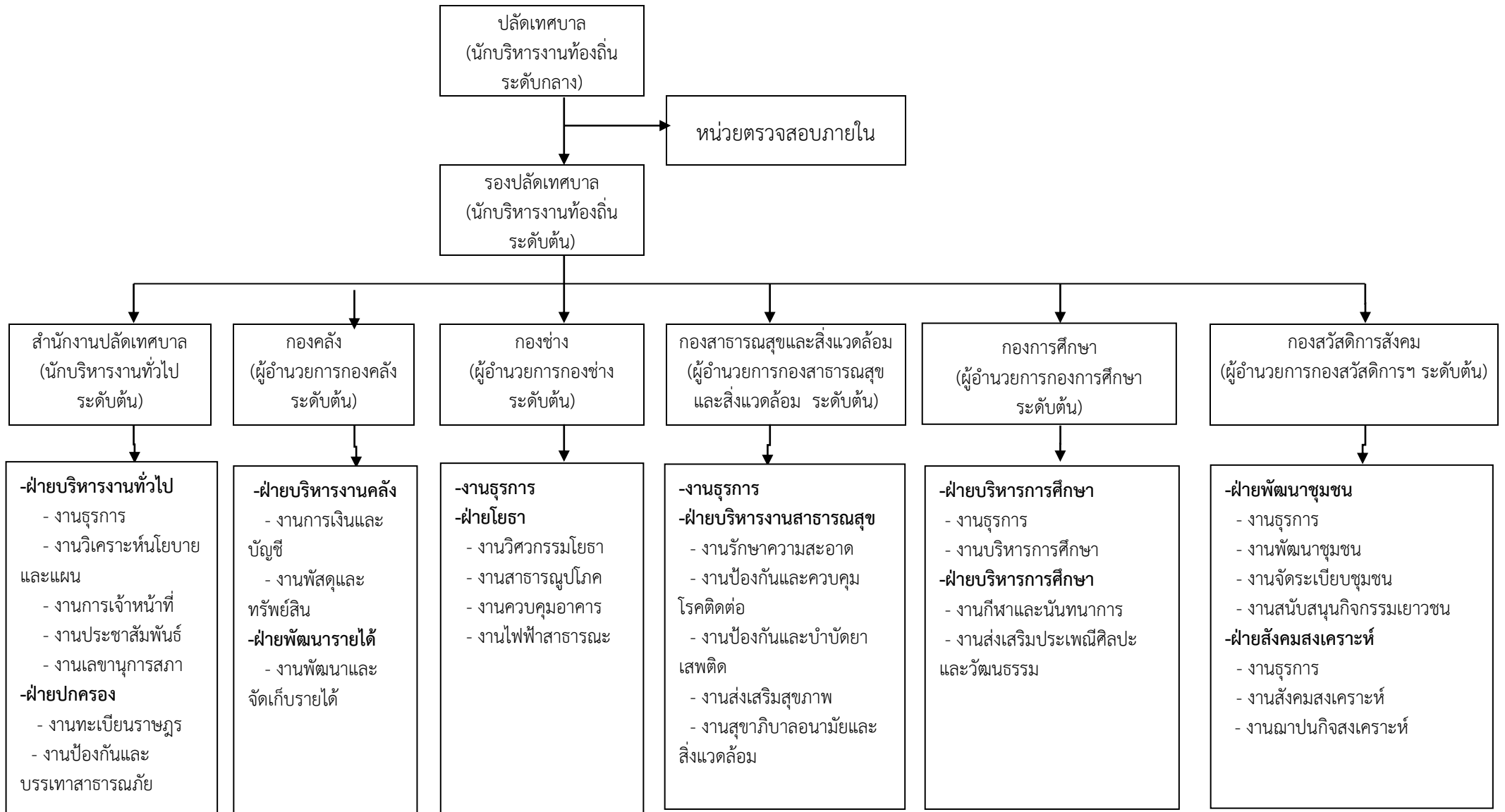
### 2. ข้อมูลด้านบุคลากร

#### 2.1 อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567 - 2569 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้

# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลต้นไทร



กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลต้นไทร

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่  
เทศบาลตำบลต้นไทร อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
1	นางซารีพะห์ ต่วนเพ็ง	ปริญญาโท	24-2-00-1101-001	ปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	24-2-00-1101-001	ปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	60,040	7,000	7,000	
2	นายมังโซร์ สาแม	ปริญญาโท	24-2-00-1101-002	รองปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	24-2-00-1101-002	รองปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	42,310	3,500	-	
3	น.ส.อรุณี กะนอง	ปริญญาโท	24-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	37,960	3,500	-	
4	น.ส.อัจฉรินทร์ ยูโซะ	ปริญญาตรี	24-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	37,960	1,500	-	
5	น.ส.อุสนา อะแดม	ปริญญาตรี	24-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	24-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	17,860	-	-	
6	นายสุไลมาน สนิ	ปริญญาโท	24-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	24-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	35,220	-	-	
7	ว่าจ	ปริญญาตรี	24-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	1,500	-	
8	นางสาริตา เรืองชาติรี	ปริญญาตรี	24-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	24-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	33,490	-	-	
9	นายอับดุลเลาะห์ กุลกอเดร์ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	25,970	-	-	
10	นางฟารีดา มะลี	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	19,800	-	-	
11	นายชอปรี กือจิ	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	16,210	-	-	
12	นายสุลทิกพิลี ลาเตะ	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	16,540	-	-	
13	นายหามะ กูแซ	ปริญญาตรี	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	14,850	-	-	
14	ว่าจ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	
15	นายบุซตัน มะอูเซ็ง	อนุปริญญา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
16	นายมะนัสรี อาแซ	ม.3	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	
17	นายมะยาฮิส มะแซ	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นางอัสเมาะ หะยิมะมิง	ปริญญาตรี	24-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	24-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	36,240	3,500	-	
2	นางวรรณภรณ์ โรจนปริทัศน์	ปริญญาตรี	24-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	24-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	44,320	1,500	-	
3	น.ส.นัสรีนทร์ สะแม	ปวส.	24-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	24-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	13,310	-	-	
4	นายอาทิตย์เพนต์ี สาและ	ปริญญาตรี	24-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	24-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	33,000	-	-	
5	ว่าง	ปริญญาตรี	24-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	24-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	1,500	-	
6	ว่าง <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	-	24-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	24-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	
7	นางนุศรา จรกา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
8	นางสาวมูนีรอ สาแลแม	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
9	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	ปริญญาตรี	24-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600	3,500	-	ว่างเดิม
2	ว่าง	ปริญญาตรี	24-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	24-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
3	ว่าง		24-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	24-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
4	น.ส.อาอีเซาะห์ สะมะเต็ง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ปริญญาตรี	24-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	24-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	27,960	-	-	
5	นายสุรศักดิ์ บกสวาทษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	19,330	-	-	
6	นายชอปรี่ แซ่มห๊ะ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	11,830	-	-	
7	นายอาซิส ลิบแอส	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
8	น.ส.นุรีชา สาและ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
9	นายรอมลี อีแตลา	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
10	นายมัจดี มะแซ	ปวส.	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	9,000	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายกฤษดา วงศ์สุวรรณิช	ปริญญาโท	24-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	24-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	50,630	3,500	-	
2	ว่าง	ปริญญาตรี	24-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	24-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	31,880	-	-	
3	นายมุฮัมมัดรูดี วานี	อนุปริญญา	24-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข			เจ้าพนักงานสาธารณสุข					
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
4	น.ส.สาริพะห์ อาแวโกะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	19,240	-	-	
5	นายโรมซี เซ็งมะ	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	12,350	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
6	นายรอปา มะตุแก	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
7	นายสัมพันธิ ดอเลาะ	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
8	น.ส.อับตีซัน วาแปะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
9	นายสุโฮมิง ลอเซ็ง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	9,000	-	-	
10	นายอับรอเฮ็ม บองอปาเนาะ	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	9,000	-	-	
11	นายอายุ แมงาะ	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	9,000	-	-	



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นางซารินา อีสหัส	ปริญญาตรี	24-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	24-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	39,630	3,500	-	
2	ว่าง	-	24-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	24-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	31,880	1,500	-	ว่าง
3	นายริ้ววัฒน์ ปาแน	ปริญญาตรี	24-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	24-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	26,600	-	-	
4	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก	-	-	-	-	ว่าง
5	นางรุสนาณี หัสสะ	ปริญญาโท	24-2-08-6600-076	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-076	ครู	คศ.2	-	3,500	-	
6	นางนุรีชนิ ทิเลาะ	ปริญญาโท	24-2-08-6600-077	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-077	ครู	คศ.2	30,370	3,500	-	
7	นางซูบารียะห์ อามิง	ปริญญาโท	24-2-08-6600-078	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-078	ครู	คศ.2	30,500	3,500	-	
8	น.ส.อาชีวะ สาและ	ปริญญาโท	24-2-08-6600-079	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-079	ครู	คศ.2	29,470	3,500	-	
9	น.ส.พาชียะ สาลี	ปริญญาโท	24-2-08-6600-080	ครู	คศ.1	24-2-08-6600-080	ครู	คศ.1	29,500	-	-	
10	นางชายตม สีเคะ	ปริญญาโท	24-2-08-6600-081	ครู	คศ.2	24-2-08-6600-081	ครู	คศ.2	25,900	3,500	-	
11	นายสวัสดิชัย ขาวดี	ปริญญาโท	24-2-08-5500-361	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.2	24-2-08-6600-361	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.2	44,560	3,500	-	
12	ว่าง	-	24-2-08-6500-359	ครูผู้ช่วย	-	24-2-08-6500-359	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
13	ว่าง	-	24-2-08-6500-360	ครูผู้ช่วย	-	24-2-08-6500-360	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
14	ว่าง	-	24-2-08-6500-362	ครูผู้ช่วย	-	24-2-08-6500-362	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ว่างเดิม
15	ว่าง	-	24-2-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	24-2-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>												
16	น.ส.การีมาะ แซ่แม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	15,240	-	-	
17	น.ส.ซูไรดา คาเดร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	11,700	-	-	
18	น.ส.รุสนาณี สาลี	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ	-	3977-5	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและ	-	15,500	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>												
19	นายมะลูติง สิ้นแส	ป.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	9,000	-	-	
20	น.ส.รอยฮาน ยุนุ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	9,000	-	-	
21	นายยูโซะ มิเตะ	ม.6	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	9,000	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	-	24-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	24-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	3,500	-	
2	น.ส.วรรณสุนัยดา มะลี	ปริญญาตรี	24-2-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	24-2-11-2105-003	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	30,220	1,500	-	
3	ว่าง	-	24-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	24-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	1,500	-	
4	น.ส.โซพิแยร์ แคมะ <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	ปริญญาตรี	24-2-11-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	24-2-11-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	12,600	-	-	
5	น.ส.สาริหะห์ ชมมะ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	11,700	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	ว่าง	-	24-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	24-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม

หมายเหตุ

- กรณีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารเทศบาล, หัวหน้าส่วนการคลังและหัวหน้าส่วนโยธาที่มีอยู่ในปัจจุบันระดับ/เงินเดือนไม่ถึงและไม่ตรงกับสายงานใหม่ยังให้คงปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานเดิมไปจนกว่าจะมีคุณสมบัติครบถ้วนและขออนุมัติ ก.เทศบาล เปลี่ยนสายงานต่อไป
- ในการบันทึกข้อมูลเพื่อความเข้าใจจึงได้แสดงทั้งชื่อสายงาน, ตำแหน่งทางการบริหารให้ทราบทั้งของเดิมและปัจจุบันไว้

## 1. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา 3 ปี ตามแผน อัตรากำลังเทศบาลตำบลต้นไทรได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานเทศบาลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป้าหมายฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับโดยจัดให้มี

- 1 จัดประชุมพนักงานเทศบาลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
- 2 จัดฝึกอบรมพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 3 จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่างๆที่หน่วยงานของรัฐและ เอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
- 4 จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนดำเนินการตามฐานะทาง การคลัง
- 5 จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนเทศบาลตำบลต้นไทรคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดนราธิวาสเพื่อพัฒนาทักษะวิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์
- 6 ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานเทศบาลได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบัน การศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัดเป็นต้นว่ามหาวิทยาลัยนราธิวาส มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฯลฯ

โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาหรือดูงานการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## 2. ประกาศคุณภาพ จริยธรรมของพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรยึดเป็นแนวทางทางการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรจึงต้องยึด จริยธรรมดังนี้

- 1 พนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม
- 2 พนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ อุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 3 พนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียรต่อ ผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนก่อกอง กัน
- 4 พนักงานเทศบาลตำบลต้นไทรจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและ ให้บริการประโยชน์อย่างเสมอภาคจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรมและให้การ สงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพ เรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

\*\*\*\*\*

## 2.2 อัตรากำลังที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลต้นไทร ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
1	นางซารีพะห์ ต่วนเพ็ง	ปริญญาโท	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	50,670	
2	นายมังโฆร์ สามแม	ปริญญาโท	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	44,310	
	<b>สำนักปลัด</b>					
3	น.ส.อรุณี กะนอง	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	40,960	
4	น.ส.อัญจริน ยูโซะ	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	32,860	
5	น.ส.อุสนา อะแดม	ปริญญาตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	17,860	
6	นายสุไลมาน สนิ	ปริญญาโท	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	35,220	
7	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	24,490	
8	นางสาวริศา เรืองชาติตรี	ปริญญาตรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	32,220	
9	นายอับดุลเลาะห์ กุลกอเดร์	ม.6	พนักงานขับรถยนต์	-	25,970	
10	นางฟารีดา มะลี	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	19,190	
11	นายชอברי กือจิ	ม.6	พนักงานดับเพลิง	-	17,260	
12	นายสุลกีพลี ลาเตะ	ม.6	พนักงานดับเพลิง	-	17,040	
13	นายหามะ กูแซ	ป.6	พนักงานดับเพลิง	-	14,210	
14	ว่าง	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	
15	นายบุซตัน มะอูเซ็ง	อนุปริญญา	คนงาน	-	9,000	
16	นายมะนัสรี อาแซ	ม.3	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	
17	นายมะยาซิส มะแซ	ป.6	พนักงานดับเพลิง	-	9,000	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลต้นไทร ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
	<b>กองคลัง</b>					
18	นางอัสมาะ หะยีมะมิง	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	35,520	
19	นางวรรณภรณ์ โรจนปริทัศน์	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	44,830	
20	นางสาวนัสรีนทร์ สะแม	ปวส.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	12,350	
21	นายอหมัดเฟนดี สาและ	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	12,520	
22	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	
23	ว่าง	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	
24	นางนุศรา จรกา	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
25	นางสาวมูนีรอ สาแลแม	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
26	ว่าง	-	คนงาน	-	-	
	<b>กองช่าง</b>					
27	ว่าง	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	-	
28	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	-	
29	ว่าง	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	
30	นางสาวอาอีเซาะห์ สะมะเต็ง	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	33,000	
31	นายสุรศักดิ์ บกสวาทษา	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	20,360	
32	นายชอปรี่ แซมหม๊ะ	ม.6	พนักงานขับรถยนต์	-	14,310	
33	นายอาซิส ลิบแซ	ป.6	คนงาน	-	9,000	
34	นางสาวนุรีซา สาและ	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
35	นายรอมลี อีเตลา	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลต้นไทร ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
36	นายมัจดี มะแซ	ปวส.	คนงานผลิตน้ำประปา	-	9,000	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>					
37	นายกฤษดา วงศ์ภูวรักษ์	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	50,930	
38	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	-	-	
39	นายมุฮัมมัดรุดี วานี	อนุปริญญา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	33,180	
40	นางสาวสารีพะห์ อาแวโกะ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	13,770	
41	นายรอมซี เซ็งมะ	ม.3	พนักงานขับรถยนต์	-	12,390	
42	นายรอพา มะตุแก	ป.6	คนงาน	-	9,000	
43	นายสัมพันธิ ดอเลาะ	ม.6	คนงาน	-	9,000	
44	นางสาวอิตีซัน วาแปะ	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
45	นายสุไฮมิง ลอเซ็ง	ปวส.	พนักงานขับรถยนต์	-	9,000	
46	นายอิบรอเฮ็ม บองอปาเนาะ	ม.6	พนักงานขับรถยนต์	-	9,000	
47	นายอายุ แมงาะ	ม.6	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	9,000	
	<b>กองการศึกษา</b>					
48	นางซารีนา อิสหัส	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	36,830	
49	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	
50	นายริดูวัน ปาแน	ปริญญาตรี	นักวิชาการศึกษา	ชก.	26,150	
51	ว่าง	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	
52	นางรุสนาณี หัสสะ	ปริญญาโท	ครู	คศ.2	34,250	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลต้นไทร ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
53	นางนุรีซัน ทิเลาะ	ปริญญาโท	ครู	คศ.2	33,960	
54	นางชอบารียะห์ อามิง	ปริญญาโท	ครู	คศ.2	33,860	
55	นางสาวอาชีซะ สาและ	ปริญญาโท	ครู	คศ.2	33,840	
56	นางสาวพาชียะ สาลี	ปริญญาโท	ครู	คศ.1	32,760	
57	นางชายตม สีเตะ	ปริญญาโท	ครู	คศ.2	33,960	
58	นายสวัสดิชัย ขาวดี	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.2	44,630	
59	ว่าง	ปริญญาตรี	ครูผู้ช่วย	-	-	
60	ว่าง	ปริญญาตรี	ครูผู้ช่วย	-	-	
61	ว่าง	ปริญญาตรี	ครูผู้ช่วย	-	-	
62	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	
63	นางสาวการีเมาะ แซ่แม	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	14,370	
64	นางสาวซูไรดา คาเดร์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	-	11,500	
65	นางสาวรุสนานี สาลี	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	9,470	
66	นายมะลูดีง สิ้นแส	ป.6	ภารโรง	-	9,000	
67	นางสาวรอยฮาน ยุนุ	ปริญญาตรี	คนงาน	-	9,000	
68	นายยูโซะ มีเตะ	ม.6	ภารโรง	-	9,000	

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลต้นไทร ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน(บาท)	หมายเหตุ
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>					
69	ว่าง	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	
70	นางสาววรรณสุนัยดา มะลี	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	35,220	
71	ว่าง	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	
72	นางสาวไซเพียร์ แดมะ	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	11,360	
73	นางสาวสารีหะห์ แซมะ	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	11,240	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>					
74	ว่าง	ปริญญาตรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	



### 3. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> <b>จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล</li><li>2. มีอายุเฉลี่ย 25-50 ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li><li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li><li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> <b>จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การ</li><li>2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>3. มีภาระหนี้สิน</li><li>4. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ</li></ol>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> <b>โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน</li><li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> <b>ข้อจำกัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li><li>2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li><li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li><li>5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

**S**

### จุดแข็ง

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถตอบสนองนโยบายได้ดี
6. มีระบบบริหารงานบุคคล

**W**

### จุดอ่อน

1. ขาดความกระตือรือร้น
2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
4. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สิ่งแวดล้อม นิติกร
5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
6. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

**O**

### โอกาส

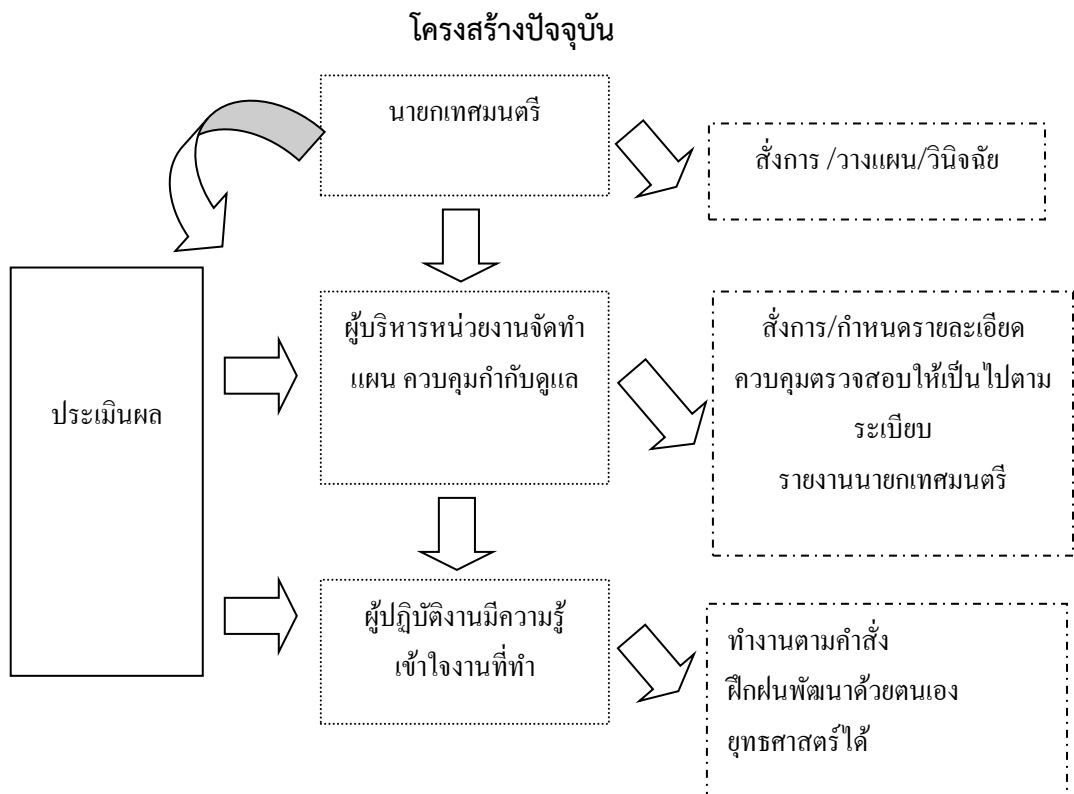
1. ประชาชนร่วมมือพัฒนาเทศบาลดี
2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

**T**

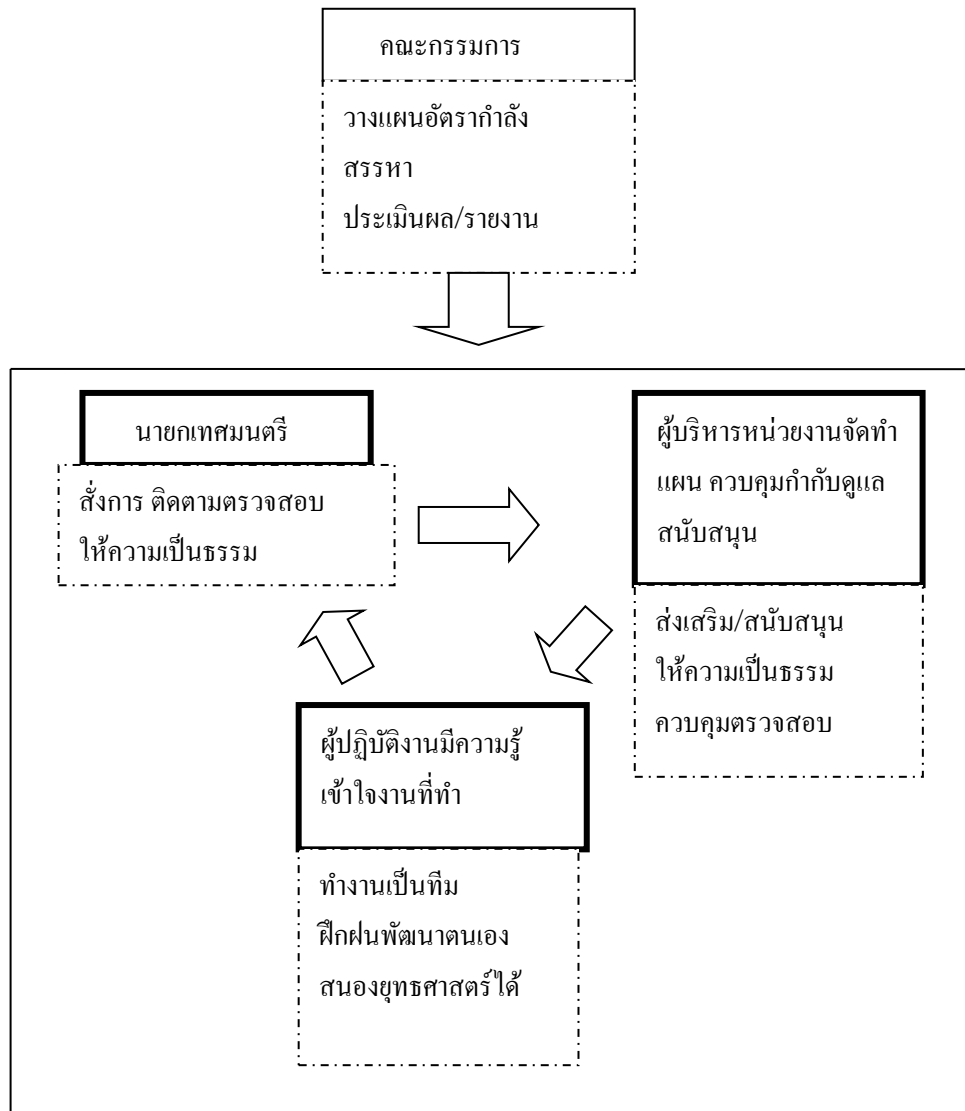
### ข้อจำกัด

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาคูคลากร



การพัฒนาคูคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลต้นไทร จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลต้นไทรที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



**วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล**

“ภายในปี 2567-2569 บุคลากรของเทศบาลตำบลต้นไทร จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลต้นไทร

### 1. วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

ให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพ ยึดหลักคุณธรรม และยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

### 2. พันธกิจ

1. พัฒนาเทศบาลตำบลต้นไทรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
2. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับจังหวัดและตอบสนองความต้องการของประชาชนภายใต้กระบวนการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย
3. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นไทรให้สามารถทำงานแบบมืออาชีพโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
4. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและการคลังของเทศบาลตำบลต้นไทรให้มีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการของเทศบาลตำบลต้นไทรให้มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
6. พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาของเทศบาลตำบลต้นไทรให้มีประสิทธิภาพ
7. ส่งเสริมให้เทศบาลตำบลต้นไทรมีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพคน ให้คนไทย ทุกคนได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต เพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคมไทย
8. ส่งเสริมให้เทศบาลตำบลต้นไทรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

### 3. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลต้นไทร

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือที่เรียกว่า “HR Scorecard” ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลได้ศึกษาและพัฒนาจากแนวทางของต่างประเทศแล้วนำมาออกแบบให้เหมาะสมกับระบบราชการไทย

ฉะนั้น เทศบาลตำบลต้นไทรได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่เทศบาลตำบลต้นไทร มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้เทศบาลตำบลต้นไทร บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของเทศบาลตำบลบางจะเกร็ง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- 3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของเทศบาลตำบลต้นไทร (Talent Management)

4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทร (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทร เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทรได้จริง

3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลต้นไทรมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทรเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)** หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทรก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของเทศบาลตำบลต้นไทร

2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลต้นไทร

3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของเทศบาลตำบลต้นไทร

4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของเทศบาลตำบลต้นไทร

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** หมายถึง การที่เทศบาลตำบลต้นไทรจะต้อง

1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลต้นไทร

**มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่เทศบาลตำบล ต้นไทร มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ ดังนี้

1) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการ ให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสีย รูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของเทศบาลตำบลต้นไทร

3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลตำบลต้นไทร กับ ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมี ความพร้อมที่จะขับเคลื่อนเทศบาลตำบลต้นไทร ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้เทศบาลตำบลต้นไทร ใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีมีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว เทศบาลตำบล ต้นไทร จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็น การยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และ กรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มติ

#### **ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย**

1. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
3. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
4. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน
5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
6. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
7. เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการเทศบาลตำบลต้นไทร
8. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำ ตำแหน่ง
9. พัฒนานอกระบบให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
10. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลต้นไทร**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านบุคลากร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสูตร ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</li> <li>- ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง</li> <li>- ด้านการบริหาร</li> <li>- ด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> </li> <li>2. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงานตลอดเวลา</li> <li>3. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก เทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</li> </ol>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปฐมนิเทศ</li> <li>- ฝึกอบรม</li> <li>- ศึกษาดูงาน</li> <li>- ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา</li> <li>- การสอนงาน/ ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ</li> <li>- ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ</li> </ul>	<p>พ.ศ. 2567 - 2569</p>	<p>งบเทศบาล</p>	



**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลต้นไทร**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม</li> <li>2. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</li> <li>3. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</li> <li>4. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นการทางการเมือง</li> </ol>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ 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>พ.ศ.2567 - 2569</p>	<p>งบเทศบาล</p>	

**รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร  
เทศบาลตำบลต้นไทร**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา 3 ปี</p>	<p><b>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</li> <li>2. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</li> <li>3. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส</li> </ol>	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ 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>- ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน</li> </ul>	<p>พ.ศ.2567 - 2569</p>	<p>งบเทศบาล</p>	

## มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

## มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลดเทศบาล และนายกเทศมนตรีทราบ
2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
  - 2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
  - 2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
  - 2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารเทศบาล
  - 2.4 การทะเลาะวิวาทกันเอง

## การติดตามผล

ให้มีการติดตามผลจากโครงการที่จัดขึ้นทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรมตามหลักสูตร ประกอบกับความเห็นของหน่วยตรวจราชการ , หนังสือร้องเรียนต่าง ๆ , และผลกระทบหรือเสียงสะท้อนกลับมาที่องค์กร

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลต้นไทร สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎ

หมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็น ได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้าง หน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากร ที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ



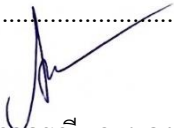
ผู้จัดทำ

(นายสุไลมาน สนิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

### ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
.....



(นางสาวอรุณี กะนอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

### ความเห็นปลัดเทศบาล

.....  
.....



(นางชารีพะห์ ต่วนเพ็ง)

ปลัดเทศบาลตำบลต้นไทร

### ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร

.....  
.....  
.....



(นายอาทิตย์ เบญจมาพร)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร

# ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลต้นไทร

ที่ ๓๘๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๓-๑๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เสร็จเรียบร้อยเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอาทิตย์ เบญจมาพร)  
นายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลต้นไทร โทร. ๐ ๗๓๕๖ ๓๑๗๐ ต่อ ๑๐๑

ที่ นธ ๖๙๐๑/

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่เทศบาลตำบลต้นไทร ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลต้นไทร ที่ ๓๘๕/๒๕๖๖ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลต้นไทร โดยพร้อมเพียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาโดยพร้อมเพียงกัน

(นายอาทิตย์ เบญจมาพร)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

รับทราบ

๑. ....

๒. ....

๓. ....

๔. ....

๕. ....

๖. ....

๗. ....

๘. ....

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖  
วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลต้นไทร

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลต้นไทร ที่ ๓๘๕ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง  
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑.๑.๑	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๑.๓	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๑.๔	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมกรรมการ	
๑.๑.๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๑.๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑.๑๐	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

- คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)ของเทศบาล  
ตำบลต้นไทร โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นการวางแผนที่จะ  
ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลต้นไทรให้มีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติราชการ  
ต่อไปในอนาคต

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-----  
-----

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลต้นไทร เพื่อเป็นการ  
วางแผนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลต้นไทรให้มีความรู้  
ความสามารถในด้านการปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต

-----  
-----

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

-----  
-----



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลต้นไทร

.....

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิยม โยหาลิทธิ	นายกเทศมนตรี/ประธานกรรมการ		
๒	นางซารีพะห์ ต่วนเพ็ง	ปลัดเทศบาล/กรรมการ		
๓	นายมังโซร์ สาแม	รองปลัดเทศบาล/กรรมการ		
๔	นางสาวออิเชาะห์ สะมะเต็ง	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ		
๕	นางอัสมาะมะ หะยีมะมิง	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
๖	นายกฤษดา วงศ์ภูวรักษ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กรรมการ		
๖	นายริ้ววัน ปาแน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ		
๗	นางสาววรรณสุนัยดา มะลี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ/กรรมการ		
๘	นางสาวอรุณี กะนอง	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการ		
๙	นายสุไลมาน สนิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/เลขานุการ		
	ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม -ไม่มี			

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ ทุกท่านเข้าห้องประชุมพร้อมแล้ว ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดย นายอาทิตย์ เบญจมาพร นายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร ได้กล่าวเปิดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลต้นไทร ตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑**

ประธานกรรมการ

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามที่เทศบาลตำบลต้นไทรได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร คำสั่งเลขที่ ๓๘๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น และในวันนี้นี้จึงได้จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นการวางแผนที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลต้นไทรให้มีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติราชการต่อไปในอนาคต ซึ่งรายละเอียดต่างๆขอมอบหมายให้ท่านปลัดเทศบาล เป็นผู้ชี้แจงในวาระต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒**

ที่ประชุม

- เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๓**

นางซารีพะห์ ต่วนเพ็ง

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ

เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น และ ก.เทศบาลจังหวัดได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับ พนักงานเทศบาลแล้วนั้น เทศบาลตำบลต้นไทรถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๕๘-๒๕๙ ซึ่งรายละเอียดต่างๆในการจัดทำแผนฯ นั้นปรากฏตามเอกสารที่แจกให้กับที่ประชุมและขอความร่วมมือในการวางแผนที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลต้นไทร ต่อไปในอนาคตและผมขอความคิดเห็นจากที่ประชุมให้ช่วยกันพิจารณา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด ในส่วนของบุคลากร และในองค์กร พร้อมทั้งร่วมกันพิจารณาหาแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ หรือส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือต่อหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานราชการต่อไป

- นางอัสมาะ หะยีมะมิง - เสนอ ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนด้วย เพื่อให้แผนดังกล่าวได้บรรลุผลตามที่ได้นำมาดำเนินการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาล ทุกครั้งที่สิ้นปีงบประมาณ ให้นำนักทรัพยากรบุคคลทำสรุปรายงานเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อที่คณะกรรมการจะได้รู้ว่าได้นำมาดำเนินการตามแผนที่จัดทำค่ะ
- นางซารีพะห์ ต่วนเพ็ง - การเสนอดังกล่าวของผู้อำนวยการกองคลัง ให้ดำเนินการติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณขอเสนอให้บุคลากร เป็นผู้สรุปผลและรายงานให้ประธานทราบด้วย และในส่วนของการจัดทำแผนฯ เป็นรูปเล่มนั้นขอมอบหมายให้บุคลากร เป็นผู้จัดทำหรือรวบรวมแล้วนำเสนอต่อผู้บริหารต่อไป
- บุคลากร - รับทราบ
- ประธานกรรมการ -มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
- นายฤชดา วงศ์ภูวรักษ์ -ขอเสนอว่า อยากให้หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านทำการทดสอบผู้ได้บังคับบัญชาของแต่ละกอง สำนัก ว่ามีพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างคนไหนที่ต้องเร่งพัฒนาหรือให้เข้ารับการอบรมในสายงานของแต่ละตำแหน่งเพื่อรองรับกฎระเบียบหรือกฎหมายที่ออกมาใหม่ว่ามีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใดต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน
- ประธานกรรมการ -มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
- นายมังโซร์ สาแม -ผมเห็นด้วยครับที่จะให้มีการทดสอบวัดความรู้ของพนักงานทุกคนในสายงานของตัวเอง ในส่วนของกองสวัสดิการสังคมที่ผ่านก็ได้ส่งพนักงานในสังกัดเข้าอบรมและเข้าประชุมตามหนังสือสั่งการของทางอำเภอและจังหวัดอย่างต่อเนื่องครับ
- ประธานกรรมการ -มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่

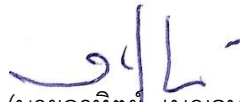
- มติที่ประชุม -ไม่มี
- ประธานกรรมการ -ตามที่ ผู้อำนวยการกองคลังและรองปลัด เสนอมานั้น ให้ทางเลขานุการจัดทำแบบ ประเมินทดสอบวัดความรู้ความสามารถของพนักงานในแต่ละสายงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผอ.กอง หัวหน้าสำนัก แล้วสิ้นปีงบประมาณให้ทำสรุปผลการดำเนินการรายงานให้ ทราบต่อไป
- ประธานกรรมการ -มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือข้อขัดแย้งอื่นอีกหรือไม่
- มติที่ประชุม -ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๔  
ประธานกรรมการ -เรื่องอื่นๆ  
-เสนอถามที่ประชุมว่ามีคณะกรรมการฯ ท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่
- ที่ประชุม -ไม่มี
- ประธานฯ -ได้กล่าวขอบคุณคณะกรรมการฯ ที่เข้าประชุมและกล่าวปิดประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.



(นายสุโลมาน สนิ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บันทึกการประชุม



(นายอาทิตย์ เบญจมาพร)

นายกเทศมนตรีตำบลต้นไทร

ผู้ตรวจรับรอง