

แผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบล
LUE SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
ตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ
โทร. ๐๔๕๕๒๕๘๗๖

แผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบล
LUE SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
ตำบล อำเภอลำดวน จังหวัดอำนาจเจริญ
โทร. ๐๔๕๕๒๕๘๗๖

คำนำ

ตามที่การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่แถลงไว้ ต่อสภา อบต. ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารและนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนตำบลลือ จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถของ อบต. และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรนี้ขึ้นไว้ เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มขององค์การบริหารส่วนตำบล มีระยะเวลาของแผน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามระยะเวลาของแผนพัฒนา อบต. และ อาจจะมีการปรับปรุง ให้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลือ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ไว้ ณ ที่นี้

(นายโสมพงษ์ วันดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๒
ส่วนที่ ๓ ข้อมูลด้านบุคลากร	๓
- อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	๓-๘
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๙-๑๑
- การวิเคราะห์ตัวบุคลากร	๑๒
- การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๑๓
- การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๑๔
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๗
ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๗ การติดตามและการประเมินผล	๓๐
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	
ผนวก	

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุว่า “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ

ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

เพื่อให้เป็นตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมืองและพนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์การมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลลือ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

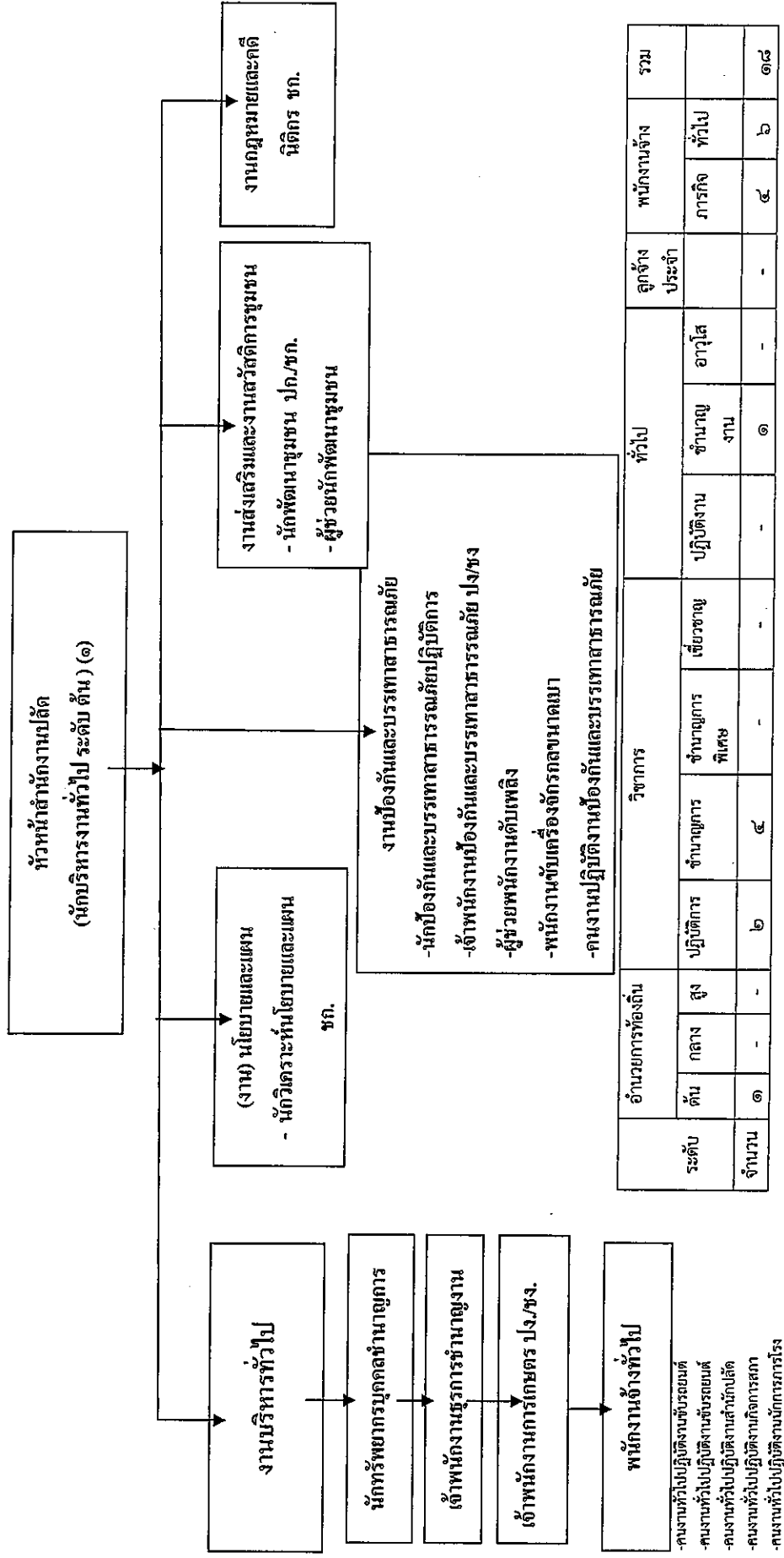
๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

[illegible]

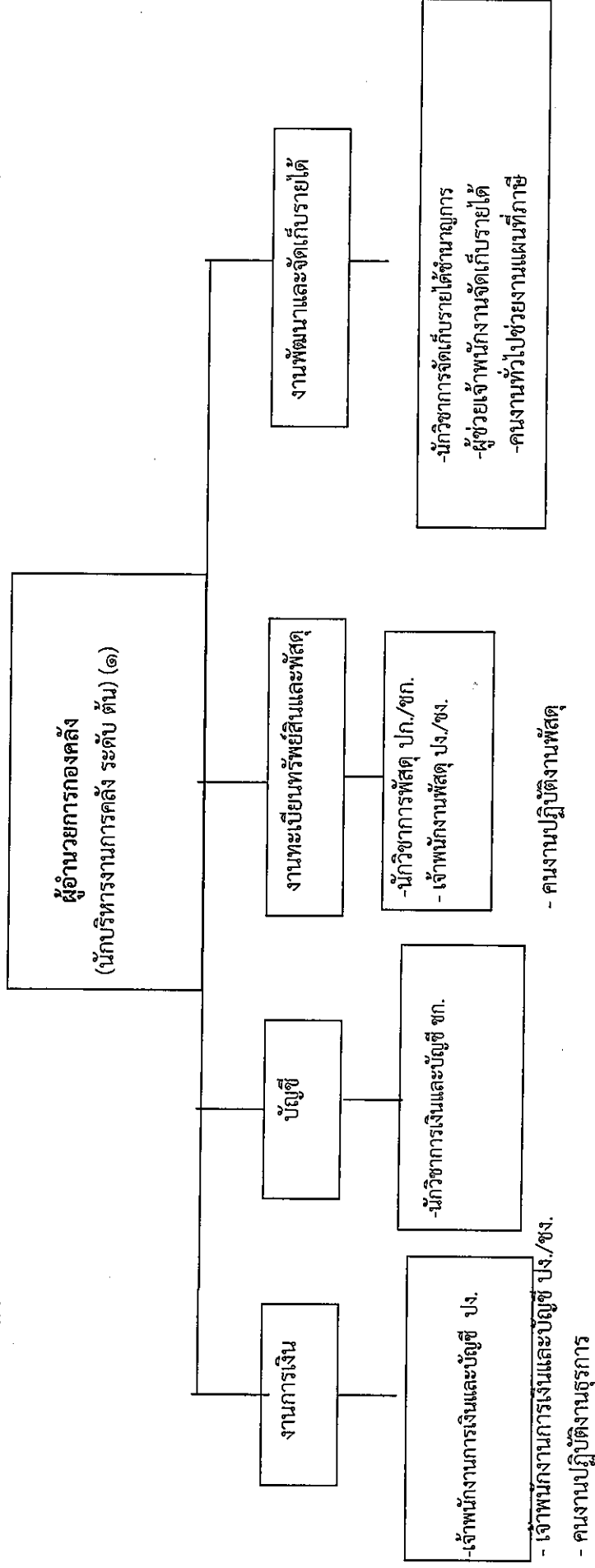
โครงสร้างของสำนักงานปลัด

- ๕๒ -



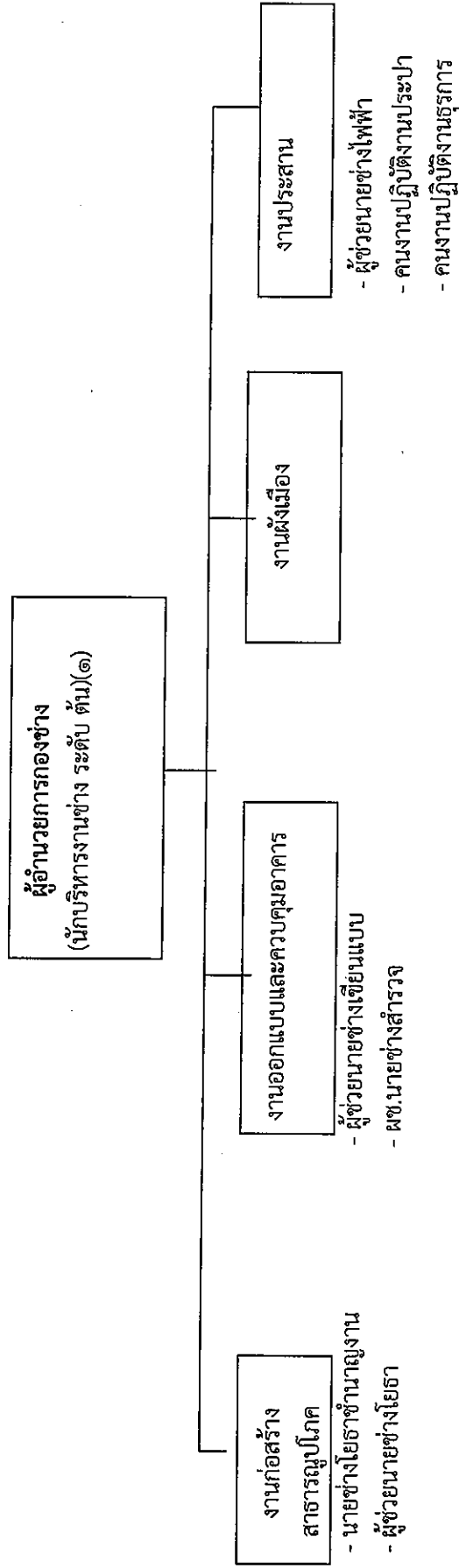
โครงสร้างกองคลัง

- ๕๓ -



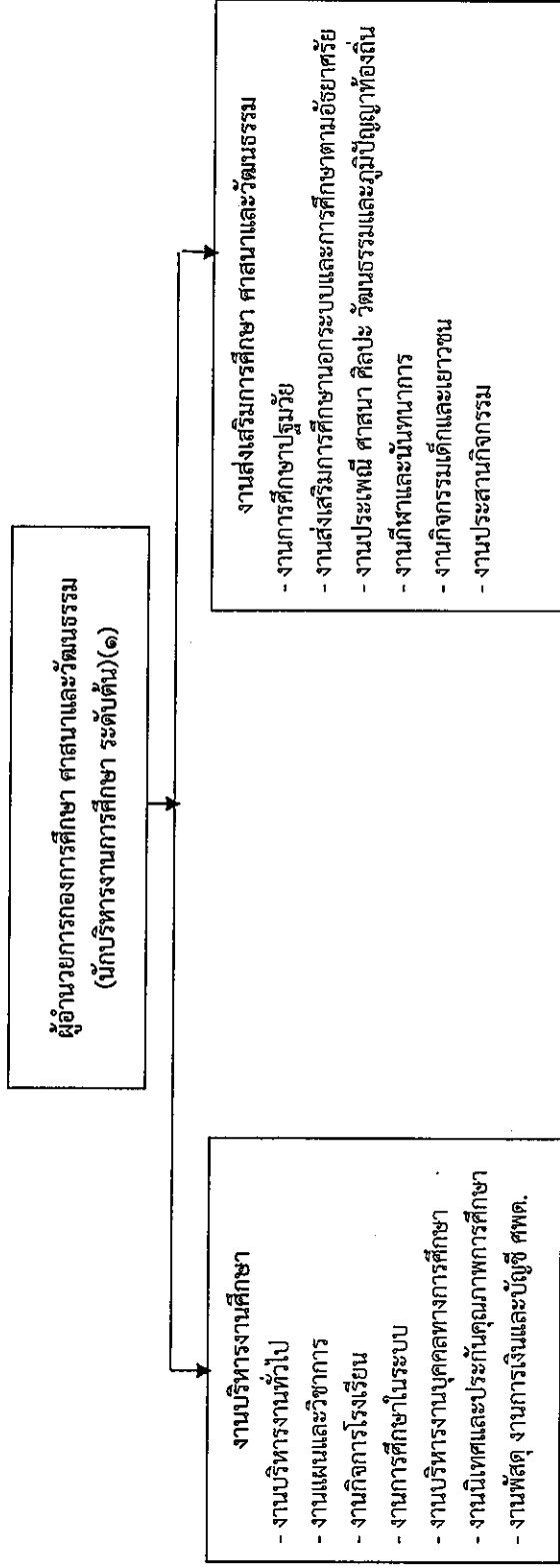
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	๑	๓	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	๖

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

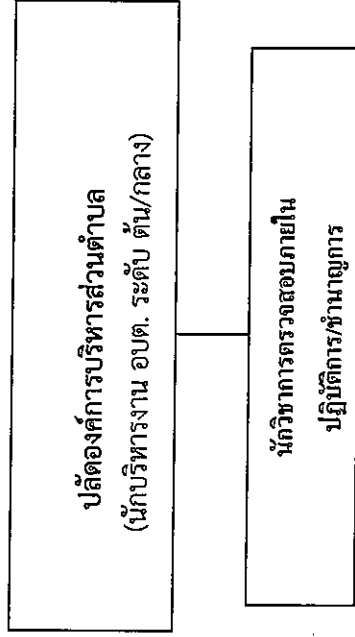


- นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.) (๑)
- จพง.การเงินและบัญชี (ป.ง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑)
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(๒)
- ครู (ชก./ชกพ.) (๘)
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (๙)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ครู	ลูกจ้างประจำ				พนักงานจ้าง		รวม
	ตำบล	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	๑	๓	-	๑๓	-	๒๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินทางราชการ
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินทางราชการ ตรวจสอบการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด
- วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุณค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
- ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ รายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่น้อยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ครูผู้ช่วย			
จำนวน	-	-	-		-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในแผนฯ

-๕๘-

บัญชีแสดงการจัดค่าน้ำค่าแห่งและงบการกำหนดค่าแห่งในส่วนราชการตามกรอบอัตราค่าจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบึงนาราง จ.พิจิตร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	กลาง	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒,๐๔๐ (๓๔,๑๔๐x๑๒)	๔,๕๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	๔,๕๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒)	-
๒	นายณมิตร สายแวว	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖,๒๔๐ (๓๔,๕๖๐x๑๒)	๓,๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)		
๓	ลำไยมีชัย นายอภินันท์ วรวิเศษ	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖,๒๔๐ (๓๔,๕๖๐x๑๒)	๓,๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)		
๔	นายศราวุธ พาทอง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๓๗,๖๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๕	นางปฐมพร รักษาสิทธิ์	ป.ตรี ร.ป.ศ.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๗,๖๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๖	นายถาวร ไชยดี	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗,๖๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๗	นายพองพูล พันธุมภัก	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔,๕๖๐ (๒๓,๕๖๐x๑๒)			
๘	นางไกรนิษฐ์ สว่างพันธ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๔,๕๖๐ (๒๓,๕๖๐x๑๒)			
๙	นางสาวรณมา พันธุ์จำปา	ป.ว.ส.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖,๔๔๐ (๒๖,๐๔๐x๑๒)	-		
๑๐	ว่าง		๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย					

๑๑	ว่าง	ปวส.	๗๒-๓๐-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ปม/ชง.	๗๒-๓๐-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปม/ชง.	๒๕๖,๔๕๐	-	-
----	------	------	-------------------	---------------------	--------	--------	-------------------	---------------------	--------	---------	---	---

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๒	นางสาวพรทิพย์ ยอดทอง	ปตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒๓,๕๕๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)			
๑๓	นายชนวัฒน์ ปอนแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	-	-	ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	-	๑๓,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๒๕,๐๐๐ (๒๐๐๐x๑๒)
๑๔	นายจำเริญ อนันต์	ปวส.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๑๕	นายปัทม ฝิดสุวรรณ	ม.๖	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลการโรง	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลการโรง	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๑๖	นายอาทิตย์ หิมะกลิ่น	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๑๗	นางสาวสิริธรรมา ปาณะศรี	ปวส.	-	พนักงานปฏิบัติงานสำนักงาน	-	-	พนักงานปฏิบัติงานสำนักงาน	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๑๘	นายวิวัฒน์ พรหมณี	ปวส.	-	พนักงานปฏิบัติงานการสภา	-	-	พนักงานปฏิบัติงานการสภา	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๑๙	นายธีรศักดิ์ จาชาติ	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๒๐	นายสวน เขาวนระ	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานป้องกัน	-	-	พนักงานปฏิบัติงานป้องกัน	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๒,๐๐๐ (๑๐๐๐x๑๒)
๒๑	นางรุ่งนภา ศรีระมย์	ปตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕,๖๕๐ (๓๕,๖๕๐x๑๒)	๓๕,๖๕๐ (๓๕,๖๕๐x๑๒)		
๒๒	นางณิชาดา กัญญา	ปตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐,๙๕๐ (๓๐,๙๕๐x๑๒)			
๒๓	นางวิลาสิณี จุกจันทร์	ปตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒,๕๕๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)			
๒๔	นางสาวศิริวรรณ ต้นโพธิ์	ปวส.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปม.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปม.	๒๖,๓๖๐ (๒๖,๓๖๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาวสลิศา โสวันนา	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๓๒,๕๒๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)			
๒๖	นางสาวสุวิมล คำราษฎร์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๕,๕๘๐ (๑๒,๕๘๐x๑๒)			
๒๗	ว้าง	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๐,๕๒๐			วัน ๑ ก.๒๓
๒๘	นางสาวกาญจนา อภาพร	ปวส..	-	พนักงานจ้างสมทบกิจผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจ้างสมทบกิจผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕,๖๒๐ (๑๕,๖๒๐x๑๒)			
๒๙	น.ส.จิระนันท์ คำลี	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ช. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๓๐	นางมาลีรา นิมา	ปวส.	-	พนักงานปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	พนักงานปฏิบัติงานพัสดุ	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ช. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๓๑	น.ส.อัมมิกา โกสิตถา	ป.ตรี	-	พนักงานปฏิบัติงานแผนกพัสดุ	-	-	พนักงานปฏิบัติงานแผนกพัสดุ	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ช. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๓๒	ว้าง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ.	๓๕,๕๒๐ (๑๒,๕๒๐x๑๒)			
๓๓	นายคำภา แก้วแก้ว	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑๖,๖๕๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)			
๓๔	นายทวิณ แสงเรียง	ปวส.	-	พนักงานจ้างสมทบกิจผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	พนักงานจ้างสมทบกิจผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕,๓๗๐ (๑๕,๓๗๐x๑๒)			
๓๕	นายวัชร ยอดทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๐๕๐ (๑๓,๐๕๐x๑๒)			
๓๖	นายอนพล จารุพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๕๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)			
๓๗	น.ส.ณัฏฐา วัฒนศิริ	น.บ.	-	พนักงานปฏิบัติงานประจำ	-	-	พนักงานปฏิบัติงานประจำ	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ช. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๓๘	น.ส.นิลาวรรณ สารรัตน์	น.บ.	-	พนักงานปฏิบัติงานธุรการ	-	-	พนักงานปฏิบัติงานธุรการ	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			ค.ช. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๙	กองบรรณาธิการ		๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗,๙๖๐ (๓๗,๙๖๐x๑.๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑.๒)		
๔๐	นายวิทย์ บุญพา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ช.ก.	๗๒-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๓	๑๗,๕๗๐ (๑๗,๕๗๐x๑.๒)	-	-	
๔๑	นางอริยพร กาสพันธ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๕,๗๐๐			
๔๒	นางสุพรรณมา อิ่มทอง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๕,๗๐๐			
๔๓	น.ส.ประภาภรณ์ สันติลักษณ์	ป.โท	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๓	๒๕,๗๐๐			
๔๔	นายพุดชา มิวนาง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๐,๘๓๐			
๔๕	น.ส.อังคณา เจริญจิตต์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๒,๕๖๐			
๔๖	นางพิมพ์พิสุทธิ์ คณาภิรักษ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๐,๘๕๐		-	
๔๗	นางเพ็ญพร กังฟูย	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู		๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๗๑๐			
๔๘	นางวิภากรันท์ แก้วโทะ	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู		๗๒-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๗๑๐			
๔๙	นางพัชร์นันท์ สังขวัฒน์	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการ (ศก)	-	-	ผู้อำนวยการ (ศก)	-	๑๓,๓๘๐			
๕๐	น.ส.เกษร บุญผางค์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๔๐๐			
๕๑	นางอนุวัตร สันติ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๗,๗๕๐			
๕๒	น.ส.ชลธิชา มณีเขียว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๔๓๐			
๕๓	นางสาวธัญญาดา พันธ์ภูมิ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๙๘๐			
๕๔	นางสาวอรอนงค์ ฤทธะเว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๙๘๐			

๕๕	นส.ยุพิน ฤทธิเสน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๙,๕๐๐	-	-	-
๕๖	นส.แวตทา สามีพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๙,๕๐๐	-	-	-
๕๗	นางนันทนา อนุดำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑๙,๑๒๐	-	-	-
๕๘	นางสุธิดา โพธิ์รินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑๒,๒๗๐	-	-	-
๕๙	นางปิยภรณ์ ลอยลม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑๑,๗๕๐	-	-	-
๖๐	นส.นัยนา ลูกสาม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๙,๕๐๐	-	-	-
๖๑	กองการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ว่าง	-	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผ.กองการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๓๘,๘๒๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-
๖๒	นายณัฏฐพล ศิริปี	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๑,๓๔๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	-
๖๓	นส.รัชณี วรลี	ปวส.	-	คณงานทั่วไปปฏิบัติงาน สาธารณสุข	-	-	คณงานทั่วไปปฏิบัติงานสาธารณสุข	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	พร. ๓๒,๐๐๐ (๓๐๐๐x๑๒)
๖๔	นางบรรณกัญ ฉิวสุวรรณ	ปวส.	-	คณงานทั่วไปปฏิบัติงาน สาธารณสุข	-	-	คณงานทั่วไปปฏิบัติงานธุรการ สาธารณสุข	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-
๖๕	นางรัชณีย์ สายแหว	ป.ตรี	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๒-๓-๑๒-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕,๗๕๐ (๓๕,๗๕๐x๑๒)	-	-	-

ผู้รับรองข้อมูล.....
(นายธนเนตร สายแหว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเอื้อ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

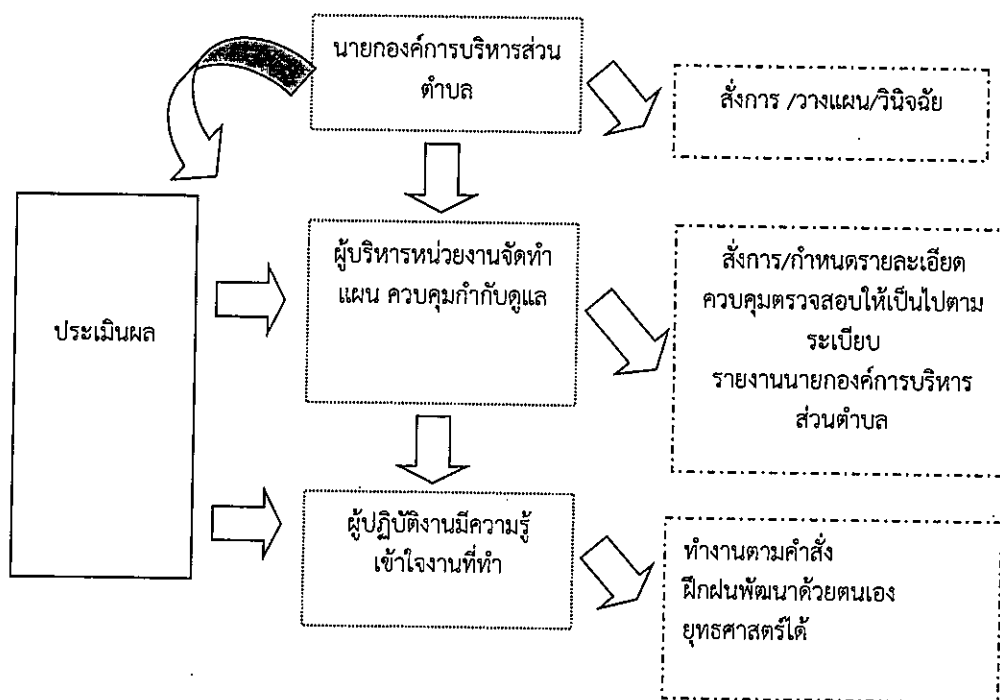
S จุดแข็ง ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้ใหญ่มากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	W จุดอ่อน ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ ๕. การอบรมยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง/สายงาน ๖. บุคลากรในหน่วยงานยังไม่ครบทุกตำแหน่ง/สายงาน
O โอกาส ๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังกับตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. การประสานงานได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเป็นอย่างดีทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ๕. การอยู่ร่วมกันแบบเครือญาติทำให้ไม่มีปัญหาเรื่องความขัดแย้งในพื้นที่	T ข้อจำกัด ๑. ส่วนมากมีเงินเดือนน้อย/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย ๒.ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

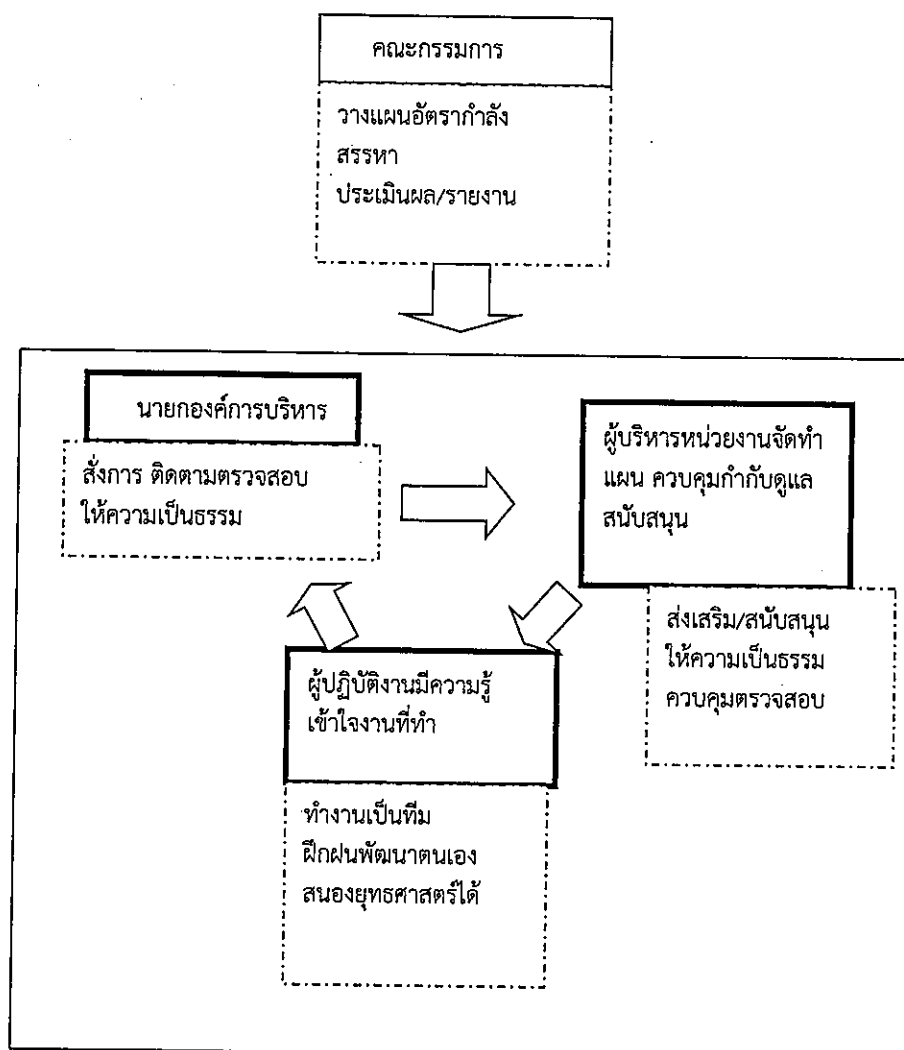
W S จุดแข็ง ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี	W S จุดอ่อน ๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม นิติกร ๕. ความต้องการพัฒนาในชุมชนมีมาก งบประมาณมีจำกัด ๖. เน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป ขาดการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
O โอกาส ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือพัฒนา อบต.ดี เน้นการมีส่วนร่วม ๒. บุคลากรแบ่งงานและคนในชุมชนมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดีสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้ ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	T ข้อจำกัด ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ ๔. การพัฒนามีข้อจำกัด เนื่องจากต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์

โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอริยาถัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑. หลักสูตรนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๘. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๐. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๑. หลักสูตรบุคลากร
๑๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. หลักสูตรเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
๑๕. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
๑๖. หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเกษตร
๑๗. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน
๑๘. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๙. หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๒๑. หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา
๒๒. หลักสูตรนายช่างผังเมือง
๒๓. หลักสูตรช่างไฟฟ้า
๒๔. หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
๒๕. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๒๖. หลักสูตรครู
๒๗. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๘. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
๒๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
๓๐. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอมือ จังหวัดอำนาจเจริญ

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต.

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	นายกองค้การบริหาร ส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของรองนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	รองนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปท. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๓	หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๖	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๗	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๔	๒๔	๒๔	/	/	
๘	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับฝึกอบรม	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๑๑	หลักสูตรบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	
๑๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๑๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	สังกัดอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๑๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเกษตร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๑๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๑๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที/เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๒๐	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ได้มี ความรู้ ทักษะความ เข้าใจความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ ได้รับมอบ	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๑	หลักสูตรช่างโยธา/ช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๒๒	หลักสูตรช่างช่างผังเมือง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๒๓	หลักสูตรช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ได้มี ความรู้ ทักษะความ เข้าใจความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ ได้รับฝึกอบรม	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วน การศึกษา)ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	-	/
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๖	หลักสูตรครู หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	
๒๘	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ได้มี ความรู้ ทักษะความ เข้าใจความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ ได้รับมอบหมาย	นักบริหารงาน สาธารณสุข (หัวหน้า ส่วนสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม) ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	-	/	
๒๙	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓๐	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วน ตำบลนาจิกได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒	/	/

ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบุพราวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณต่อหลักสูตร(บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติอบต.
๒	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๓	หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๖	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๗	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๘	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๑๑	หลักสูตรบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๑๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๑๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๑๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๑๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	๒,๐๐๐	
๑๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเกษตร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณต่อหลักสูตร(บาท)			ที่มาของ งบประมาณ ข้อบัญญัติอบต.
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๑๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๐	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๒๑	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๒	หลักสูตรนายช่างผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๓	หลักสูตรช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๔	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๒๕	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๖	หลักสูตรครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๒๘	หลักสูตรนักบริหารสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	
๒๙	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๓๐	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	
๓๑	หลักสูตรนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ และที่โอนมาตั้งจ่ายเพิ่มเติม

ส่วนที่ ๗ การติดตามและการประเมินผล
(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลสี่ อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

๑. การติดตามและการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสี่

ประกอบด้วย

๑.ตำแหน่ง นายก อบต.สี่	ประธานกรรมการ
๒.ตำแหน่ง ปลัด อบต.หรือผู้แทน	กรรมการ
๓.ตำแหน่ง นักบริหารงานคลังหรือผู้แทน	กรรมการ
๔.ตำแหน่ง นักบริหารงานช่างหรือผู้แทน	กรรมการ
๕.ตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุขหรือผู้แทน	กรรมการ
๖.ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษาหรือผู้แทน	กรรมการ
๗. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐
ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

**แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอมือง จังหวัดอำนาจเจริญ**

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการจัดฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของท่านและหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- | | | |
|-------------|--|--|
| ๑. เพศ | ☐ ชาย | ☐ หญิง |
| ๒. อายุ | ☐ ๑).....ปี | ☐ ๒) อายุราชการ.....ปี |
| ๓. ตำแหน่ง | ☐ ๑) พนักงานส่วนตำบล | ☐ ๒) พนักงานจ้างทั่วไป |
| | ☐ ๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ | ☐ ๔) ข้าราชการการเมือง |
| ๔. การศึกษา | ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาตรี |
| | ☐ ปริญญาโท | ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆ ระบุ |
| ๕. สังกัด | ☐ สำนักปลัด | ☐ กองคลัง ☐ กองช่าง |
| | ☐ กองการศึกษาฯ | ☐ กองสาธารณสุขฯ ☐ อื่นๆ ระบุ |

ตอนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

๒.๑ หลักสูตรที่ท่านต้องการเข้ารับการฝึกอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หลักสูตร)

- | | |
|--|---|
| ☐ ๑) หลักสูตรสายงานนักบริหารงาน อบต | ☐ ๒) หลักสูตรสายงานนักบริหารงานทั่วไป |
| ☐ ๓) หลักสูตรสายงานเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ | ☐ ๔) หลักสูตรสายงานนักพัฒนาชุมชน |
| ☐ ๕) หลักสูตรสายงานบุคลากร | ☐ ๖) หลักสูตรสายงาน จนท./จพง.งานธุรการ |
| ☐ ๗) หลักสูตรสายงาน จทท.บันทึกข้อมูล | ☐ ๘) หลักสูตรสายงาน จนท./จพง.ป้องกันฯ |
| ☐ ๙) หลักสูตรสายงานเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ | ☐ ๑๐) หลักสูตรสายงานเจ้าหน้าที่การเกษตร |
| ☐ ๑๑) หลักสูตรสายงานนักบริหารงานคลัง | ☐ ๑๒) หลักสูตรสายงาน จนท./จพง.การเงินฯ |
| ☐ ๑๓) หลักสูตรสายงาน จนท./จพง.พัสดุ | ☐ ๑๔) หลักสูตรสายงาน จนท./จพง.จัดเก็บฯ/นักวิชาการ
จัดเก็บรายได้ |

- | | |
|---|---|
| ☐ ๑๕) หลักสูตรสายงานนักบริหารงานช่าง | ☐ ๑๖) หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา |
| ☐ ๑๗) หลักสูตรสายงานนายช่างผังเมือง | ☐ ๑๘) หลักสูตรสายงานช่างไฟฟ้า |
| ☐ ๑๙) หลักสูตรสายงานนักบริหารงานการศึกษา | ☐ ๒๐) หลักสูตรสายงานนักวิชาการศึกษา |
| ☐ ๒๑) หลักสูตรสายงานครูผู้ดูแลเด็ก | ☐ ๒๒) หลักสูตรสายงานนักบริหารงานสาธารณสุข |
| ☐ ๒๓) หลักสูตรสายงานครู | ☐ ๒๔) หลักสูตรสายงานเจ้าพนักงานสาธารณสุข
ชุมชน |
| ☐ ๒๕) หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. | ☐ ๒๖) หลักสูตรรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ☐ ๒๗) หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบล | ☐ ๒๘) หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารบริหารส่วนตำบล |
| ☐ ๒๙) หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล | ☐ ๓๐) หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ☐ ๓๑) หลักสูตรสมาชิกสภาฯ | ☐ ๓๒) หลักสูตรพนักงานจ้าง |

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หลักสูตรที่ท่านต้องการให้ อบต.จัดอบรมให้นอกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้นคือ

.....

.....

ขอขอบคุณ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ

การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ วัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลลือ รับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๕๑ คน จาก คณะบริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการและพนักงานจ้างทั้งหมด ๕ กอง/ส่วน (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) มีการกระจายของข้อมูลอย่างครอบคลุมทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษาประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว เป็นพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๑ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๗๒ เป็นพนักงานจ้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ ๗.๘๔ เป็นข้าราชการการเมือง คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒๑

ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ ๓๑.๓๗ เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๑๙.๖๐ เป็นผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ ๔๙.๐๑ เป็นผู้จบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าร้อยละ ๗๐ มีอายุงานไม่เกิน ๕ ปี ร้อยละ ๒๕ มีอายุงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี ร้อยละ ๕ มีอายุงานระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี

สรุปคะแนนต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	หลักสูตร	ร้อยละ
๑	หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๙๖
๒	หลักสูตรรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล	๓.๙๒
๓	หลักสูตรเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๙๖
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๙๖
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๙๖
๖	หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๙๖
๗	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑.๓๗
๘	หลักสูตรสายงานนักบริหารงาน อบต	๑.๙๖
๙	หลักสูตรสายงานนักบริหารงานทั่วไป	๑.๙๖

๑๐	หลักสูตรสายงานนักวิเคราะห์	๑.๙๖
๑๑	หลักสูตรสายงานนักพัฒนาชุมชน	๑.๙๖
๑๒	หลักสูตรสายงานนักทรัพยากรบุคคล	๑.๙๖
๑๓	หลักสูตรสายงาน จพง.งานธุรการ	๑.๙๖
๑๔	หลักสูตรสายงาน จทท.บันทึกข้อมูล	๐
๑๕	หลักสูตรสายงาน จพง.ป้องกันฯ	๑.๙๖
๑๖	หลักสูตรสายงาน จพง.ประชาสัมพันธ์	๑.๙๖
๑๗	หลักสูตรสายงาน จพง.การเกษตร	๑.๙๖
๑๘	หลักสูตรสายงานนักบริหารงานคลัง	๑.๙๖
๑๙	หลักสูตรสายงาน จพง./นวก.การเงินฯ	๑.๙๖
๒๐	หลักสูตรสายงานจพง.พัสดุ	๑.๙๖
๒๑	หลักสูตรสายงาน จพง./นวก.จัดเก็บ	๑.๙๖
๒๒	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	๑.๙๖
๒๓	หลักสูตรนายช่างโยธา	๑.๙๖
๒๔	หลักสูตรสายงานนายช่างผังเมือง	๑.๙๖
๒๕	หลักสูตรสายงานนายช่างไฟฟ้า	๑.๙๖
๒๖	หลักสูตรสายงานนักบริหารงานศึกษา	๑.๙๖
๒๗	หลักสูตรสายงานนักวิชาการศึกษา	๑.๙๖
๒๘	หลักสูตรสายงานครูผู้ดูแลเด็ก	๑.๙๖
๒๙	หลักสูตรสายงานครู	๑.๙๖
๓๐	หลักสูตรสายงานนักบริหารงานสาธารณสุข	๑.๙๖
๓๑	หลักสูตร จพง./นวก. สาธารณสุข	๑.๙๖
๓๒	หลักสูตรพนักงานจ้าง	๒๑.๕๖

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรของหน่วยงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะเป็นข้อมูลให้ได้ทราบความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลลือ รับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ไทรคัพ ๐๔๕๕๒๕๘๗๖

ที่ อจ ๗๒๒๐๑ / ๘๖๑๗

วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลลือ จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขาธิการ |

๒.๔ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ขัอระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

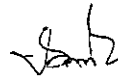
๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลลือ เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังรายละเอียดที่ แนบ

๕. ข้อเสนอ

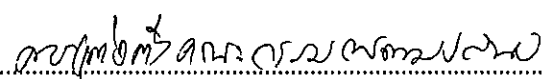
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

(ลงชื่อ)



(นางปฐมพร รักษาสัตย์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

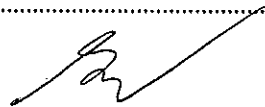
ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายอิทธิกร วรรณโสภ)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



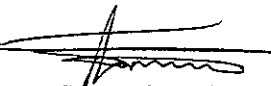
(นายธเนตร สายแวว)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

16/06/2560

(ลงชื่อ)



(นายโสมพงษ์ วันดี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ที่ ๖๑๗ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่ง นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผน แม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘ ดังนี้

๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลังหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองช่างหรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๗ หัวหน้าสำนักงานปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้า รับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม

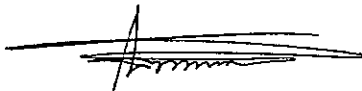
การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายไสมพงษ์ วันดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โทรศัพท์ ๐ ๔๕ ๕๒๕๘๗๖

ที่ อจ ๗๗๖๐๑/๗๖๒๖ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตาม คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ๒๙๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี นั้น

เพื่อเป็นการวางแผนในการกำหนดอัตรายุทธศาสตร์ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในสังกัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลสืบ ในวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสืบ

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายไสมพงษ์ วันดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสืบ

ใบลงชื่อประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายโสมพงษ์ วันดี	ประธานกรรมการ	
๒	นายธนตร สายแวว	กรรมการ	
๓	นางรุ่งนภา ศรีวธมย์	กรรมการ	
๔	นางสาวฐิตินันท์ ศิริปี	กรรมการ	
๕	นายคำภา แว่นแคว้น	กรรมการ	
๖	นายณัฏฐ์ ศิริปี	กรรมการ	
๗	นายอิทธิกร วรรณโสภา	กรรมการ/เลขานุการ	
๘	นางปฐมพร รักษาสัตย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้ร่วมประชุมจำนวน ๘ คน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

.....

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายโสมพงษ์ วันดี	ประธานกรรมการ	
๒	นายธนธร สายแวว	กรรมการ	
๓	นางรุ่งนภา ศรีวรมย์	กรรมการ	
๔	นางสาวจิตินันท์ ศิริปี	กรรมการ	
๕	นายอิทธิพร วรรณโสภา	กรรมการ/เลขานุการ	
๖	นางปฐมพร รักษาสัตย์	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายโสมพงษ์ วันดี ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลือ ที่ ๒๕๖๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยสัดส่วนของคณะกรรมการและหน้าที่ มีดังนี้ครับ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|-----|---|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ให้สอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมหัวข้อดังนี้

๒.๑ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภทระดับ ตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็น กับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอานงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

- การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการ เป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเอง เพื่อเพิ่มพูน ประสพการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันที่ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลดงบัง ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนากันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

ให้นายพงศ์ศิริ มงคลเสริม กรรมการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

นายธนตรา
กรรมการ

- การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ผมเห็นควรให้ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

นายอิทธิพรกรรมการ/
เลขานุการ

- ในส่วนของการร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระผมได้ตรวจทานในเบื้องต้นเพื่อความครอบคลุมด้วยแล้ว ครับ ส่วนแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ได้แนบมาพร้อมกับวาระแล้ว ให้ทุกท่าน พิจารณาพร้อม ๆ กัน ตามข้อดังนี้เลย ครับ

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา
๓. หลักสูตรการพัฒนา
๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
๖. การติดตามและประเมินผล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) นั้น จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณต่อหลักสูตร (บาท)	ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ต่อปี)	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ

๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงิน และบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ

๒๔	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ
๒๕	การจัดทำโครงการศึกษาดูงานเพิ่ม ประสิทธิภาพ	๓๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติ งบประมาณ

นางรุ่งนภาฯ เห็นด้วยค่ะ

นส.ฐิตินันท์ฯ เห็นด้วยค่ะ

นายคำภาฯ เห็นด้วย

นายณัฏฐาฯ เห็นด้วย

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

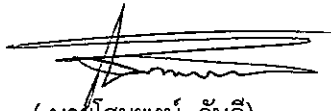


ผู้ช่วยเลขานุการ ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางปฐมพร รักษาสัตย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ



ประธานกรรมการ ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

(นายโสภพงษ์ วันดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ที่ว่าการอำเภอปทุมราชวงศา
ถนนอรุณประเสริฐ อจ ๓๗๑๑๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอำนาจเจริญ ที่ อจ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๖๓๗
ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

พร้อมนี้ อำเภอบุพผราขวงศา ขอส่งสำเนาหนังสือจังหวัดอำนาจเจริญ ที่ อจ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๖๓๗ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ www.amnatcharoenlocal.go.th หัวข้อ “หนังสือราชการ”

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร ทองจิตร)
นายอำเภอปทุมราชวงศา

- 210 1/2 ต. หนองหิน อ.หนองหิน จ.ขอนแก่น

(นางปฐมพร รักษาสัตย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- อัจฉริยะประดิษฐ์ทำแผน

2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024 2025 2026 2027 2028 2029 2030 2031 2032 2033 2034 2035 2036 2037 2038 2039 2040 2041 2042 2043 2044 2045 2046 2047 2048 2049 2050 2051 2052 2053 2054 2055 2056 2057 2058 2059 2060 2061 2062 2063 2064 2065 2066 2067 2068 2069 2070 2071 2072 2073 2074 2075 2076 2077 2078 2079 2080 2081 2082 2083 2084 2085 2086 2087 2088 2089 2090 2091 2092 2093 2094 2095 2096 2097 2098 2099 2100 2101 2102 2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110 2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119 2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126 2127 2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135 2136 2137 2138 2139 2140 2141 2142 2143 2144 2145 2146 2147 2148 2149 2150 2151 2152 2153 2154 2155 2156 2157 2158 2159 2160 2161 2162 2163 2164 2165 2166 2167 2168 2169 2170 2171 2172 2173 2174 2175 2176 2177 2178 2179 2180 2181 2182 2183 2184 2185 2186 2187 2188 2189 2190 2191 2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202 2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209 2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218 2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227 2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234 2235 2236 2237 2238 2239 2240 2241 2242 2243 2244 2245 2246 2247 2248 2249 2250 2251 2252 2253 2254 2255 2256 2257 2258 2259 2260 2261 2262 2263 2264 2265 2266 2267 2268 2269 2270 2271 2272 2273 2274 2275 2276 2277 2278 2279 2280 2281 2282 2283 2284 2285 2286 2287 2288 2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295 2296 2297 2298 2299 2300 2301 2302 2303 2304 2305 2306 2307 2308 2309 2310 2311 2312 2313 2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328 2329 2330 2331 2332 2333 2334 2335 2336 2337 2338 2339 2340 2341 2342 2343 2344 2345 2346 2347 2348 2349 2350 2351 2352 2353 2354 2355 2356 2357 2358 2359 2360 2361 2362 2363 2364 2365 2366 2367 2368 2369 2370 2371 2372 2373 2374 2375 2376 2377 2378 2379 2380 2381 2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388 2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397 2398 2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408 2409 2410 2411 2412 2413 2414 2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422 2423 2424 2425 2426 2427 2428 2429 2430 2431 2432 2433 2434 2435 2436 2437 2438 2439 2440 2441 2442 2443 2444 2445 2446 2447 2448 2449 2450 2451 2452 2453 2454 2455 2456 2457 2458 2459 2460 2461 2462 2463 2464 2465 2466 2467 2468 2469 2470 2471 2472 2473 2474 2475 2476 2477 2478 2479 2480 2481 2482 2483 2484 2485 2486 2487 2488 2489 2490 2491 2492 2493 2494 2495 2496 2497 2498 2499 2500 2501 2502 2503 2504 2505 2506 2507 2508 2509 2510 2511 2512 2513 2514 2515 2516 2517 2518 2519 2520 2521 2522 2523 2524 2525 2526 2527 2528 2529 2530 2531 2532 2533 2534 2535 2536 2537 2538 2539 2540 2541 2542 2543 2544 2545 2546 2547 2548 2549 2550 2551 2552 2553 2554 2555 2556 2557 2558 2559 2560 2561 2562 2563 2564 2565 2566 2567 2568 2569 2570 2571 2572 2573 2574 2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582 2583 2584 2585 2586 2587 2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595 2596 2597 2598 2599 2600 2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610 2611 2612 2613 2614 2615 2616 2617 2618 2619 2620 2621 2622 2623 2624 2625 2626 2627 2628 2629 2630 2631 2632 2633 2634 2635 2636 2637 2638 2639 2640 2641 2642 2643 2644 2645 2646 2647 2648 2649 2650 2651 2652 2653 2654 2655 2656 2657 2658 2659 2660 2661 2662 2663 2664 2665 2666 2667 2668 2669 2670 2671 2672 2673 2674 2675 2676 2677 2678 2679 2680 2681 2682 2683 2684 2685 2686 2687 2688 2689 2690 2691 2692 2693 2694 2695 2696 2697 2698 2699 2700 2701 2702 2703 2704 2705 2706 2707 2708 2709 2710 2711 2712 2713 2714 2715 2716 2717 2718 2719 2720 2721 2722 2723 2724 2725 2726 2727 2728 2729 2730 2731 2732 2733 2734 2735 2736 2737 2738 2739 2740 2741 2742 2743 2744 2745 2746 2747 2748 2749 2750 2751 2752 2753 2754 2755 2756 2757 2758 2759 2760 2761 2762 2763 2764 2765 2766 2767 2768 2769 2770 2771 2772 2773 2774 2775 2776 2777 2778 2779 2780 2781 2782 2783 2784 2785 2786 2787 2788 2789 2790 2791 2792 2793 2794 2795 2796 2797 2798 2799 2800 2801 2802 2803 2804 2805 2806 2807 2808 2809 2810 2811 2812 2813 2814 2815 2816 2817 2818 2819 2820 2821 2822 2823 2824 2825 2826 2827 2828 2829 2830 2831 2832 2833 2834 2835 2836

(นายอรรถวิท วรรณโณ)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐ - ๔๕๕๖ - ๕๓๐๐

ผู้ประสานงาน : ชมพูนุท ๐๖ ๑๒๓๑ ๐๗๖๐

[illegible]

(นายธเนตร สายขาว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ รักษาราชการแทน

ฝ่ายต่อ: องค์กรบริหารจัดการส่วนตำบล

1. วัฒนธรรม / ชาติ (ชาติพันธุ์ / วัฒนธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล



ที่ อจ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๓

ศาลากลางจังหวัดอำนาจเจริญ
ถนนชยางกูร อจ ๓๗๐๐๐

๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญ และนายกเทศมนตรีเมืองอำนาจเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘

ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จังหวัดอำนาจเจริญ จึงขอให้อำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบ และดำเนินการต่อไป สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอำนาจเจริญและเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.amnatcharoenlocal.go.th หัวข้อ "หนังสือราชการ"

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิสรรค์ เทพพิทักษ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอำนาจเจริญ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๕๕๒ ๓๐๓๒

ผู้ประสานงาน : นางวณิชฐา มั่นคง ๐๘ ๙๗๑๘ ๔๔๖๙

๑ เม.
๗/๔
หรือ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

ที่มท ๐๘๐๔.๖/ว จ ๕



สนง. ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัดอำนาจเจริญ
เลขที่ ๑๗๕๖
วันที่ ๒๔ ก.ค. ๒๕๖๖
๐ ก.ท.จ. ...

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนศรีราชสีมา เขตสุโขทัย ๑๐๓๐๐

๑.๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการการคลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสรุปสาระสำคัญได้ว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการการคลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประมวลคณะกรรมการการคลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการการคลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เฝ้าระวังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการการคลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการการคลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

/๑) หลักการและ ...

๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา
ดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ-อ.จ.-ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ-๔๒๑๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sarabakodla.go.th

ผู้ประสานงาน : นายสดอพร เสนาวงศ์ โทร ๐๘๒ ๒๒๘ ๑๔๔๓

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุลและตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๒. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ที่ ๑๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง ติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลือ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสร็จแล้ว และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งเห็นชอบตามมติ กอบต. จังหวัดอำนาจเจริญ เมื่อวันที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่..... กันยายน ๒๕๖๖ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น และเพื่อเป็นการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองการบริหารส่วนตำบลลือ ทราบ

อาศัยอำนาจตามความแห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลลือ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทน	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลังหรือผู้แทน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่างหรือผู้แทน	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขหรือผู้แทน	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือผู้แทน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายโสมพงษ์ วันดี)

นายกองการบริหารส่วนตำบลลือ

