

แผนพัฒนาบุคลากร
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)



องค์การบริหารส่วนตำบล
LUE SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION
ตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ
โทร. ๐๔๕๕๒๕๘๖

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

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 และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

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

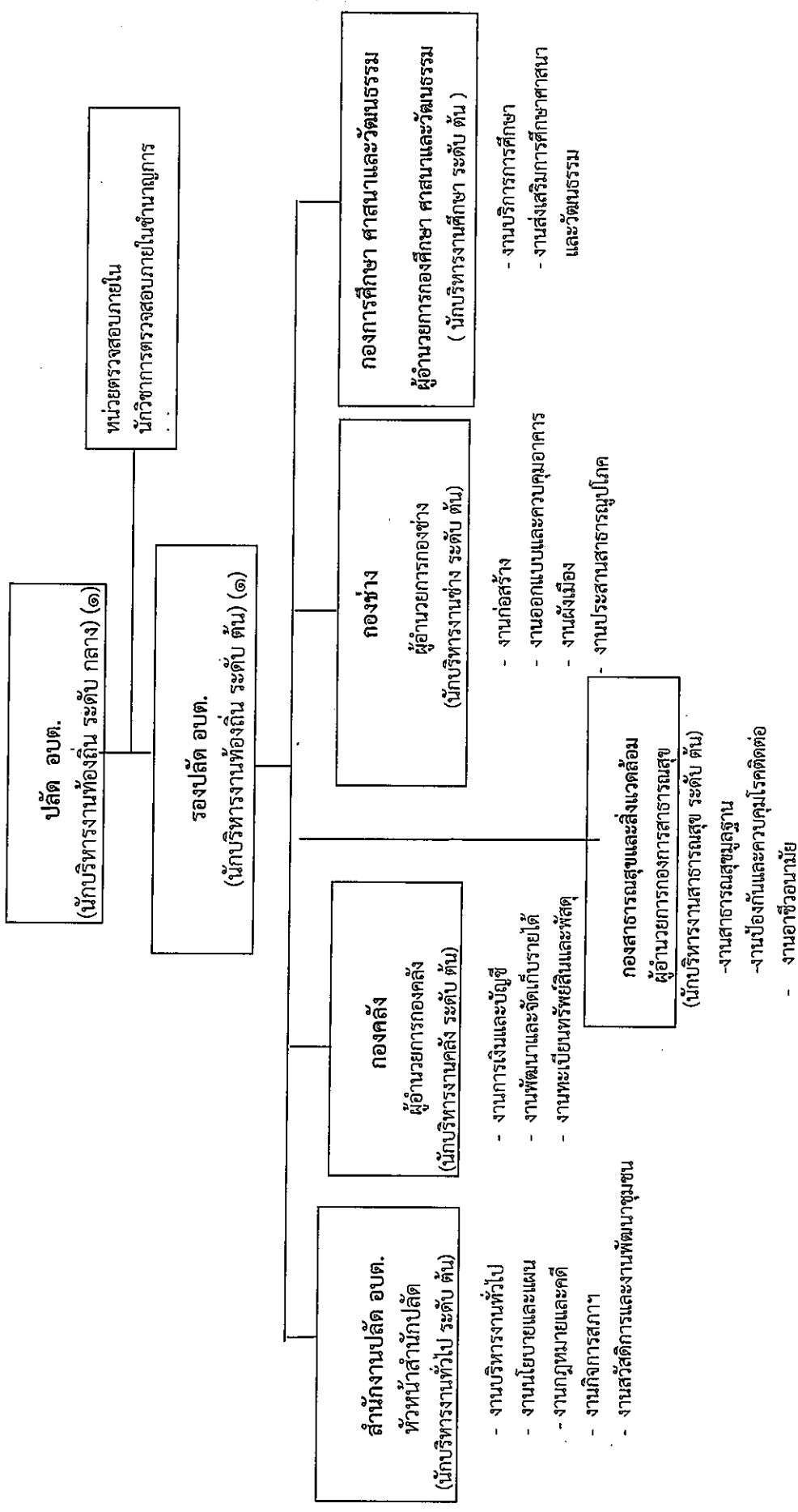
๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลลือ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด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

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

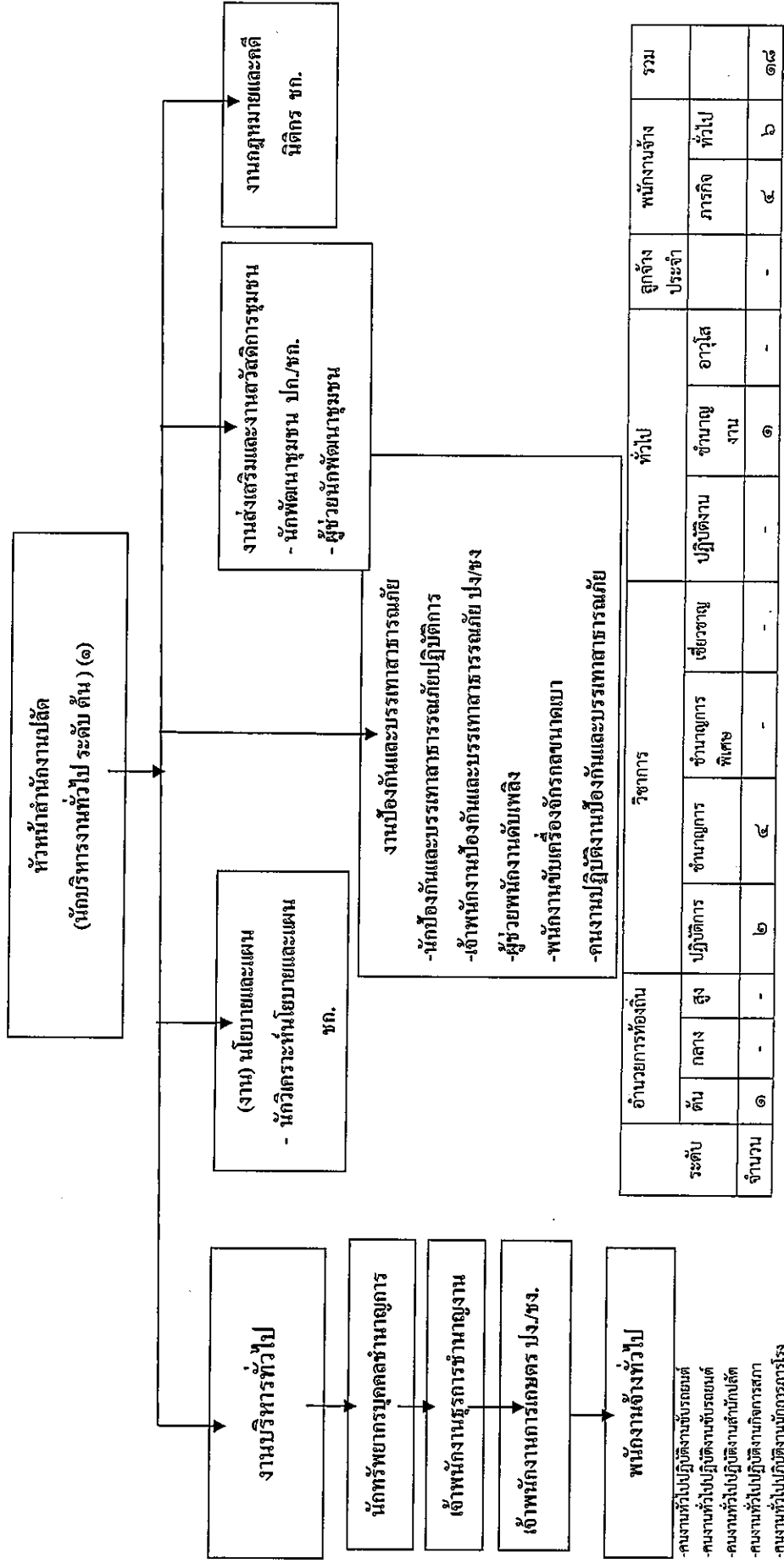
๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

[illegible]

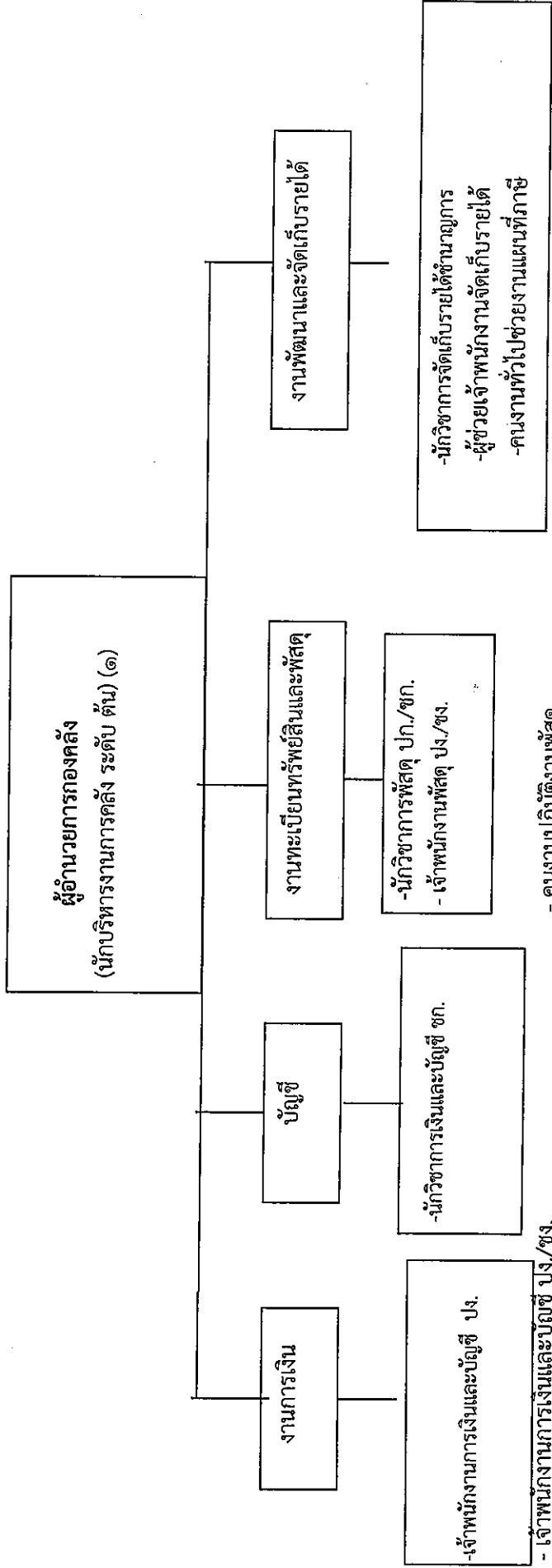
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของสำนักงานปลัด



โครงสร้างกองคลัง

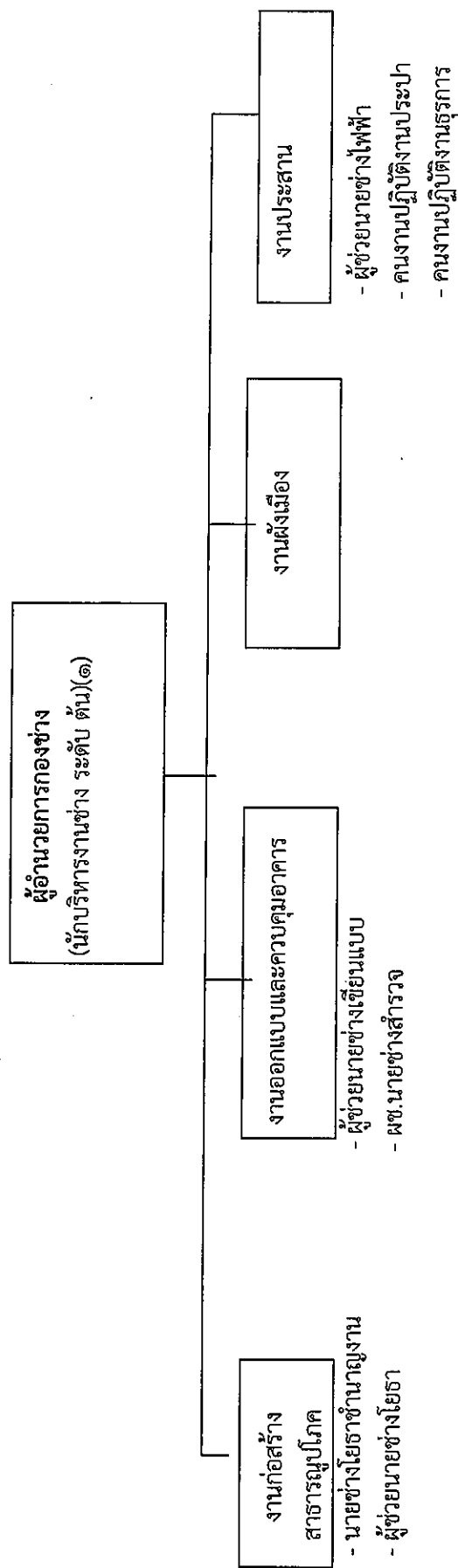


- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.

- คนงานปฏิบัติงานธุรการ

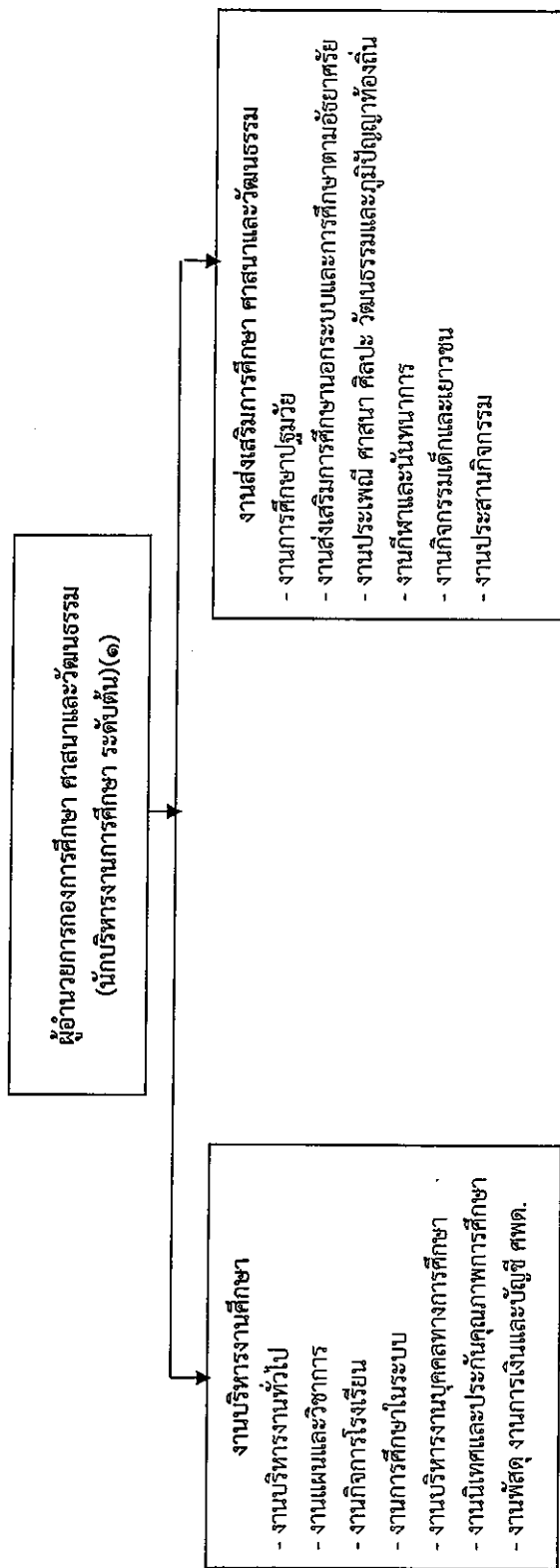
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	๑	๓	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	จำนวนการ ท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	จำนวนการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๖

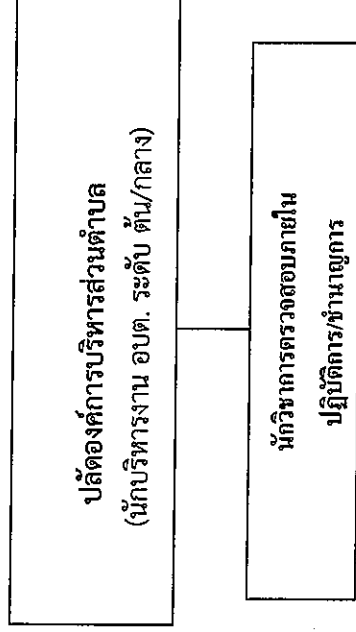
โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- จพง.การเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑)
- ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (๑)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)
- ครู (ชก./ชกพ.) (๔)
- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (๔)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ครู				ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญ	อาวุโส		ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๑	๓	-	๑๓	๒๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- ตรวจสอบความถูกต้อง ด้านการเงิน การบัญชี
- งานตรวจสอบการพัสดุและทรัพย์สินทางราชการ
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินทางราชการ ตรวจสอบการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน
- โครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ประหยัด
- วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
- ประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานราชการ รายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ แนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ค.ศ.๑				ค.ศ.๒
ระดับ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในแผนฯ

-๕๘-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการตามกรอบอัตราค่าจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

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 อบค.)	บริหาร	กลาง	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง		๗๒๖,๐๕๐ (๗๔,๑๔๐x๑๒)	๔,๕๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	๔,๕๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-
๒	นายธนธร สายแว	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบค.)	บริหาร	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น		๕๖๒,๒๕๐ (๓๔,๕๖๐x๑๒)	๓๕,๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	สัณณิณี นิลดี นายอิทธิพร วรรณโสภา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๗๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๕๖๔,๕๖๐ (๓๔,๐๔๐x๑๒)	๓๕,๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นายศราวุธ หาทอง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.		๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๕	นางปฐมพร รักษาสิทธิ์	ป.ตรี ว.ศ.	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.		๓๕๔,๓๒๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)			
๖	นายถาวร ไชยดี	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.		๓๕๔,๓๒๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)			
๗	นายทองพูล พันธุมาศ	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๗๒-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	ปฏิบัติการ	๒๔๔,๕๖๐ (๒๓,๓๑๐x๑๒)			
๘	นายไธรมินทร์ สายพันธ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.		๓๖๔,๔๘๐ (๓๐,๓๘๐x๑๒)			
๙	นางสาวจรรยา พันธุ์จำปา	ปว.ส.	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๗๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.		๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)			
๑๐	ว่าง		๗๒-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก.	๗๒-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	ช่างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						

๑๑	ว่าง	ปวส.	๗๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเกษตร	ทั่วไป	ปง/ชง.	๗๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเกษตร	ปง/ชง.	๒๕๖๔๔๐	-	-
----	------	------	------------------	------------------------	--------	--------	------------------	------------------------	--------	--------	---	---

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวอพรทิพย์ ยอดทอง	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓,๘๔๐ (๒๓๘๔๐x๑๒)			
๑๓	นายธนวัฒน์ ป้อมแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	-	-	ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	-	๑๓,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๒๕,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐x๑๒)
๑๔	นายจำเริญ อนันต์	ปวส.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๕	นายปัจจุวิ ศิวสุวรรณ	ม.๖	-	พนักงานขับรถไป	-	-	พนักงานขับรถไป	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๖	นายกล้าสี หิมพัลล	ม.๖	-	คนงานปฏิบัติงานนักรการโรง	-	-	คนงานปฏิบัติงานนักรการโรง	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๗	นางสาวสิริภกา ปาณะศรี	ปวส.	-	คนงานปฏิบัติงานขับรถยนต์	-	-	คนงานปฏิบัติงานขับรถยนต์	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๘	นายวิวัฒน์ พรหมดี	ปวส.	-	คนงานปฏิบัติงานสำนักงาน	-	-	คนงานปฏิบัติงานสำนักงาน	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๙	นายธีรศักดิ์ จ้าชาติ	ม.๖	-	คนงานปฏิบัติงานนักรการสภา	-	-	คนงานปฏิบัติงานนักรการสภา	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๒๐	นายสวน เขาวนະ	ม.๖	-	คนงานปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	คนงานปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ค.ร. ๑๖,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๒๑	นางรุ่งนภา ศรีระมย์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕,๖๔๐ (๓๕,๖๔๐x๑๒)	๓๕,๖๔๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๒	นางณิชาดา กติญู	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐,๗๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)			
๒๓	นางวิลาสิณี จุกจันทร์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒,๕๕๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)			
๒๔	นางสาวศิริวรรณ ต้นโพธิ์	ปวส.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง.	๗๒-๓-๐๔-๒๐๒๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
๒๕	นางสาวสลิติดา ไสวันนา	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	จพ.น.การพิมพ์และบัญชี	ป.ง./ช.ก.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ป.ง.	๑๒,๘๒๐ (๑๒,๘๒๐x๑๒)				
๒๖	นางสาวสุจินต์ สรรพสุข	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๘,๔๘๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)				
๒๗	ว่าง	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ก.	๒๐,๓๖๐			ว่าง ๑ ก.ค.๖๓	
๒๘	นางสาวกาญจนา อภาพร	ปวส..	-	พนักงานจ้างสมทบคลัง ผู้ช่วย จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจ้างสมทบคลัง ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้	-	๑๕,๖๓๐ (๑๕,๖๓๐x๑๒)				
๒๙	น.ส.จิระนันท์ คำลี	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างสมทบ คนงานปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	พนักงานจ้างสมทบ คนงานปฏิบัติงานพัสดุ	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ก.พ. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	
๓๐	นางนริศา นิมา	ปวส.	-	คนงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี	-	-	คนงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ก.พ. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	
๓๑	น.ส.อัมภิกา โกสัดดา	ป.ตรี	-	คนงานปฏิบัติงานธุรการ	-	-	คนงานปฏิบัติงานธุรการ	-					
๓๒	นางสาว นางสาว	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.ม.	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๐๐๐x๑๒)				
๓๓	นายคำภา แก้วแก้ว	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๗๒-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๑๒,๖๘๐ (๑๒,๖๘๐x๑๒)				
๓๔	นายทวีผล แสนเรือง	ปวส.	-	พนักงานจ้างสมทบคลัง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	พนักงานจ้างสมทบคลัง ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕,๓๘๐ (๑๕,๓๘๐x๑๒)				
๓๕	นายวัชร ยอดทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๐๕๐ (๑๓,๐๕๐x๑๒)				
๓๖	นายอนพล จารุขันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๕๐๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)				
๓๗	นายธนศ ปิณฑุชาติ	ม.๖	-	คนงานปฏิบัติงานประปา	-	-	คนงานปฏิบัติงานประปา	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ก.พ. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	
๓๘	น.ส.นิลากรณ สารวัฒน์	ม.๖	-	คนงานปฏิบัติงานธุรการ	-	-	คนงานปฏิบัติงานธุรการ	-	๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)			ก.พ. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
๓๙	กองการศึกษา											
๓๙	นางสาวอุษิตินันท์ ศิริขันธ์	ป.โท	๗๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗,๕๖๐ (๓๗,๕๖๐x๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๐	นายโกวิทย์ บุญพา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๗๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๗,๕๗๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-		
๔๑	นางอัญญิธร กลาสันหา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๖	ครู	ค.ศ.๓	๒๕,๐๗๐			
๔๒	นางสุพรรณภา อิ่มทอง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๗	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๗	ครู	ค.ศ.๓	๒๕,๒๒๐			
๔๓	น.ส.ประภาภรณ์ สันติเกษม	ป.โท	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๘	ครู	ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๘	ครู	ค.ศ.๓	๒๕,๓๗๐			
๔๔	นายพุดธาด ด้วงบาง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๙	ครู	ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๓๙	ครู	ค.ศ.๒	๒๐,๘๓๐			
๔๕	น.ส.อัครมาญ เจริญจิตต์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๐	ครู	ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๐	ครู	ค.ศ.๒	๒๒,๔๒๐			
๔๖	นางพิมพ์พิสุทธิ์ คณารักษ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๑	ครู	ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๑	ครู	ค.ศ.๒	๒๐,๘๕๐	-		
๔๗	นางเพ็ญนิทร์ กังฟูย	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๒	ครู		๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๒	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๗๑๐			
๔๘	นางวิภากรัตน์ แก้วไท	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๓	ครู		๗๒-๓-๐๘-๒๒-๐๐๔๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๐,๘๒๐			
๔๙	นางพัชณันท์ สัมพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการสำนักงานธุรการ (สท)	-	-	ผู้อำนวยการสำนักงานธุรการ (สท)	-	๑๓,๑๘๐			
๕๐	น.ส.เกษร บุญวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๕๐๐			
๕๑	นางอรุณรักษ์ สันติ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๗,๗๕๐			
๕๒	น.ส.ชญานิษฐ์ มณีเขียว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒,๙๓๐			
๕๓	นางสาวชญาดา พันธุ์นาท	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๙๘๐			
๕๔	นางสาวอมรรัตน์ ภูตะเวช	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๙๘๐			

๕๕	นส.ยุทิน อุทัยเสน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๘,๕๐๐			
๕๖	นส.แววตา สามีพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๘,๕๐๐			
๕๗	นางมัญญา อนุตา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๔,๑๒๐		-	
๕๘	นางสุธิดา โพธิ์รินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๒,๒๗๐			
๕๙	นางจิรายุทธ ลอยสม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๑,๗๔๐			
๖๐	นส.นัยนา ลูกกลม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๘,๕๐๐			
๖๑	กองการสหกรณ์สหและ สิ่งแวดล้อม ว่าง	-	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ผ.กองการสหกรณ์สุฯ (นักบริหารงานสหกรณ์สุฯ)	ต้น	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ต้น	๓๘๘,๒๐๐ (๓,๕๐๐%๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐%๑๒)	-	
๖๒	นายณัฏพล ศิริปี	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	นักวิชาการสหกรณ์สุฯ	ชก.	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	จำนวนการ	๓๑,๓๕๐ (๓๑,๓๕๐%๑๒)	-	-	
๖๓	นส.รัชนี วรลี	ป.ส.	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงาน สหกรณ์สุฯ	-	-	-	๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐%๑๒)			กษ. ๓๖,๐๐๐ (๓๐๐%๓๒)
๖๔	นางนราภตุ ผิวสุวรรณ	ป.วส	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงาน สหกรณ์สุฯ	-	-	-	๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐%๑๒)			
๖๕	นางรัชณีย์ สายแหว	ป.ตรี	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๒-๓-๐๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ชก.	๓๕,๗๗๐ (๓๕,๗๗๐%๑๒)	-	-	

ผู้รับรองข้อมูล.....
(นายธนเมตร สายแหว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลื้อ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง ๑. มีภูมิถ้านาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	W จุดอ่อน ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับการกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีการะหนีสิน 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

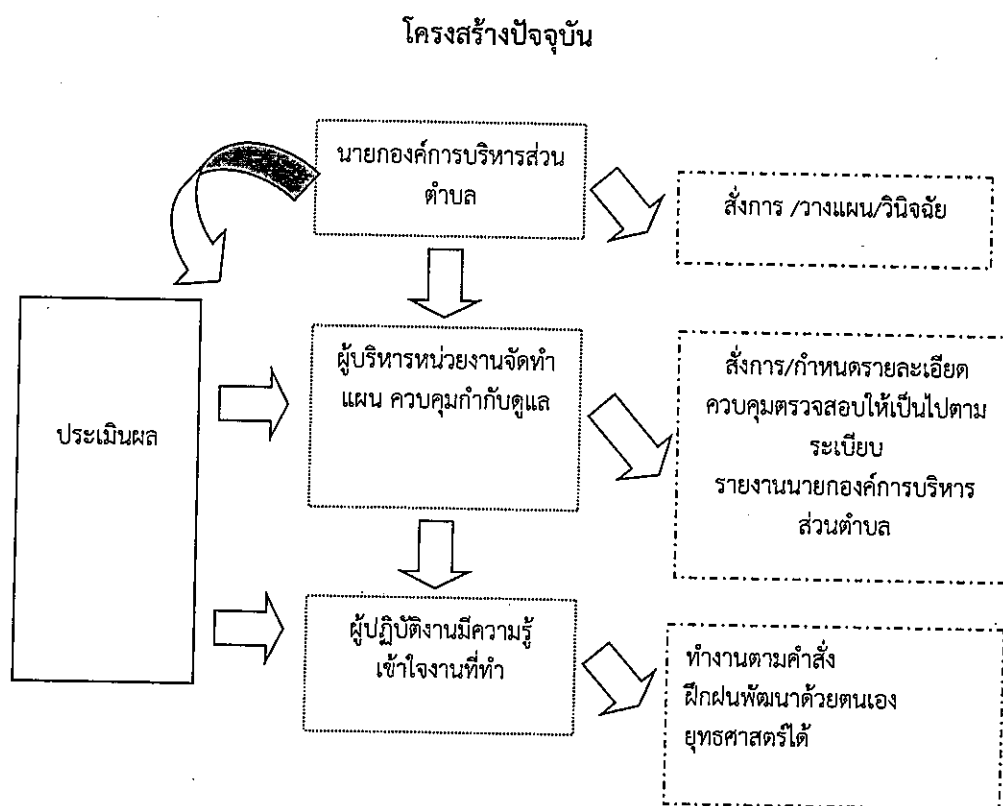
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือพัฒนา อบต.ดี เน้นการมีส่วนร่วม
๒. บุคลากรแบ่งงานและคนในชุมชนมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดีสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

T

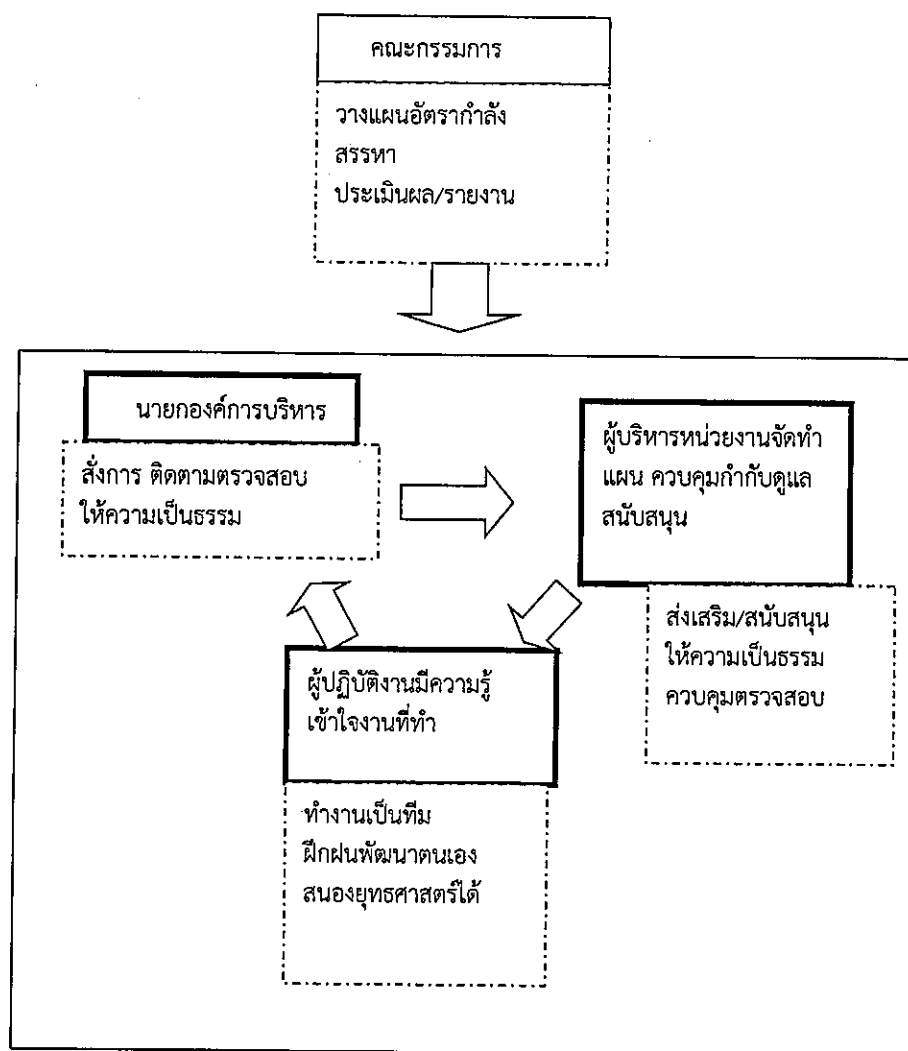
ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๔. การพัฒนามีข้อจำกัด เนื่องจากต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาศูนย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอึดยาคัยเต็มใจให้บริการประชาชน 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	โครงการหลักสู่การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของรองนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	รองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล 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	
๓	หลักสูตรเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่ทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	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	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๗	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๔	๒๔	๒๔	/	/
๘	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

ที่	โครงการหลักสู่การพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๐	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	/
๑๑	หลักสูตรบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 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
๑๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๑๓	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี 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
๑๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของแต่ละระดับ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่การเกษตร หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของแต่ละระดับ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของแต่ละระดับ พนักงานแต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/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/นายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๒	หลักสูตรนายช่างผังเมือง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๓	หลักสูตรช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี 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	
๒๔	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ได้มี ความรู้ ทักษะความ เข้าใจความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ ได้รับฝึกหัด	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วน การศึกษา)ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	-	/	
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	
๒๖	หลักสูตรครู หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 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
๒๗	หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๒๘	หลักสูตรนันทนาการงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของหัวหน้าส่วน งานแต่ละส่วน ได้มี ความรู้ ทักษะความ เข้าใจความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ ได้รับฝึกซ้อม	นักบริหารงาน สาธารณสุข (หัวหน้า ส่วนสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม) ได้รับความ รู้ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	-	๑	๑	-	/
๒๙	หลักสูตรนันทนาการงานสาธารณสุข หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี 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
๓๐	หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น มือ	พนักงานจ้าง สังกัด องค์การบริหารส่วน ตำบลนาจิกได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒	/	/

ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบุพราพวงศา 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	งบประมาณ(บาท)			ที่มาของ งบประมาณ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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	
	รวม	๕๐๗,๐๐๐	๕๐๗,๐๐๐	๕๐๗,๐๐๐	

หมายเหตุ ที่มาของงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณ และที่โอนมาตั้งจ่ายเพิ่มเติม

ส่วนที่ ๗ การติดตามและการประเมินผล

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบุพราขวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

๑. การติดตามและการประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ประกอบด้วย

๑.ตำแหน่ง นายก อบต.ลือ	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 หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ตัวชี้วัดและข้อเสนอระดับเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล
๒. ระดับความโปร่งใสในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลดีขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๒๐
ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เทียบกับปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๓. ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้นมากกว่า
ร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา
๔. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการที่โปร่งใสและเป็นธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้น
สูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๘๕ หรือไม่น้อยกว่าเป้าหมายที่ผ่านมา

**แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอมือง จังหวัดอำนาจเจริญ**

วัตถุประสงค์

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากร สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล จะนำผลการสำรวจไปจัดทำแผนการจัดฝึกอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ 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 จหน.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.จัดอบรมให้ออกเหนือจากที่ระบุไว้ข้างต้นคือ

.....

.....

ขอขอบคุณ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ

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

ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถาม ๕๑ คน จาก คณะบริหาร สมาชิกสภา 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 เป็นผู้จบการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี

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	หลักสูตรสายงานนักวิเคราะห์ฯ	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 ประสิทธิภาพของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ทุกระดับ เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำข้อมูลที่เป็นจริงมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปีให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ท้องถิ่นในส่วนที่องค์การบริหารส่วนตำบลลือ รับผิดชอบ และเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลือ ไทรคัพพ์ ๐๔๕๕๒๕๘๗๖

ที่ อจ ๗๒๒๐๑ / ๘๖๙๗

วันที่ ๘๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

๑. เรื่องเดิม

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

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลลือ จำเป็นต้องมีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับและพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

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

๒.๓ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

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

๒.๔ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๒๗๐ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล 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

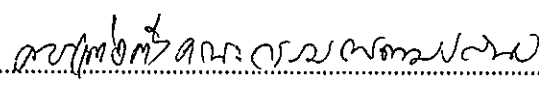
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

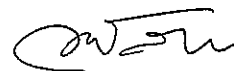
(ลงชื่อ)



(นางปฐมพร รักษาสัตย์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

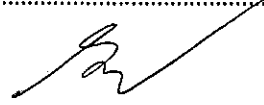


(นายอิทธิกร วรรณโสภะ)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

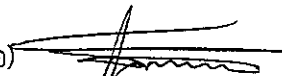


(นายธนธร สายแวว)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....

15/10/2560

(ลงชื่อ) 

(นายไสมพงษ์ 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 ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลลือ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ดังนี้

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

๑. คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงจัดทำ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ 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

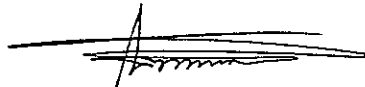
การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕. กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายโสมพงษ์ วันดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลือ