

แผนพัฒนาบุคลากร

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗)



องค์การบริหารส่วนตำบล

LUE SUBDISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATION

ตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอำนาจเจริญ

โทร. ๐๔๕๕๒๕๘๗๖

คำนำ

ตามการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ 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 สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ลือ 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 ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 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

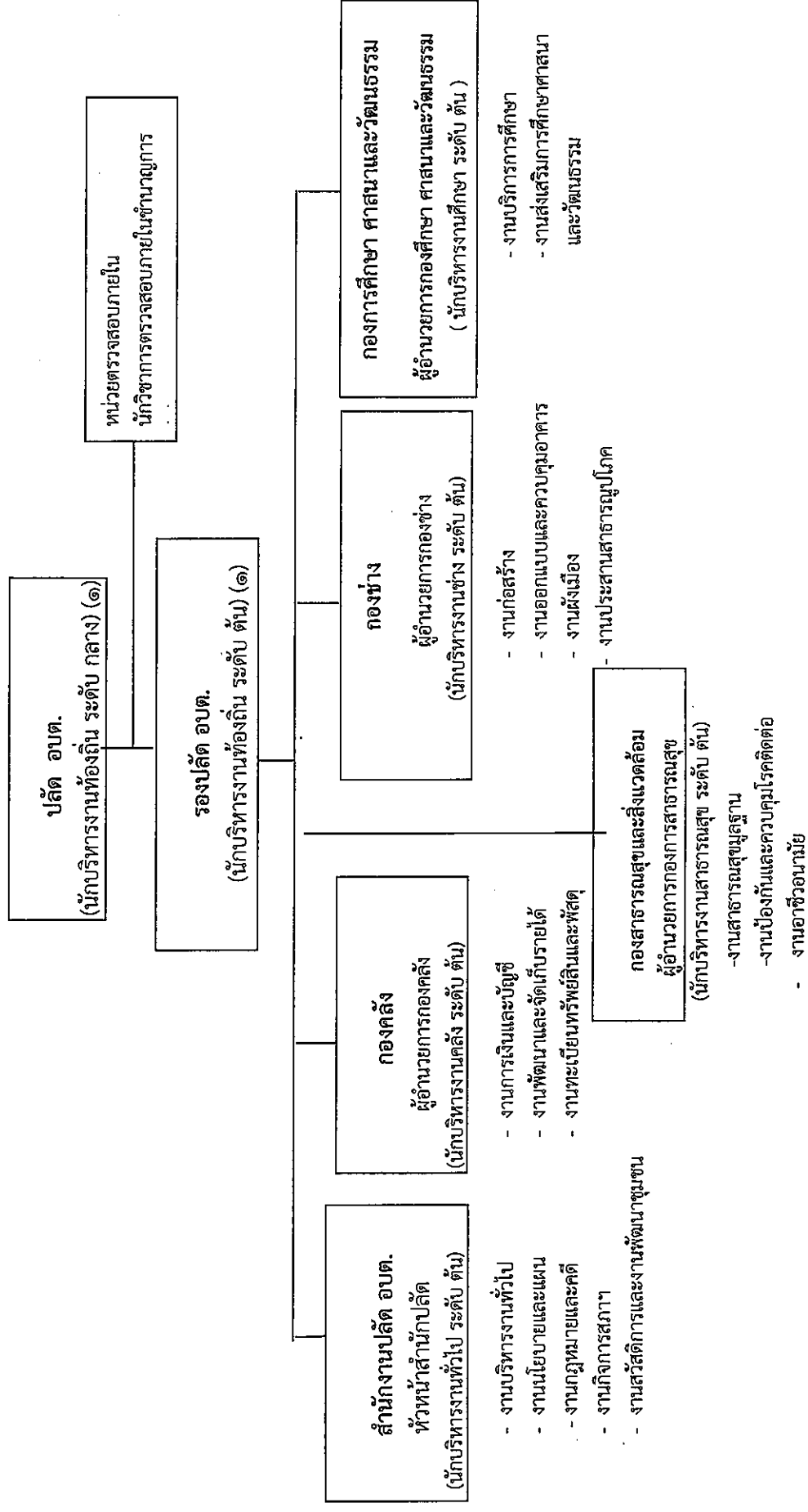
๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลลือ
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
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

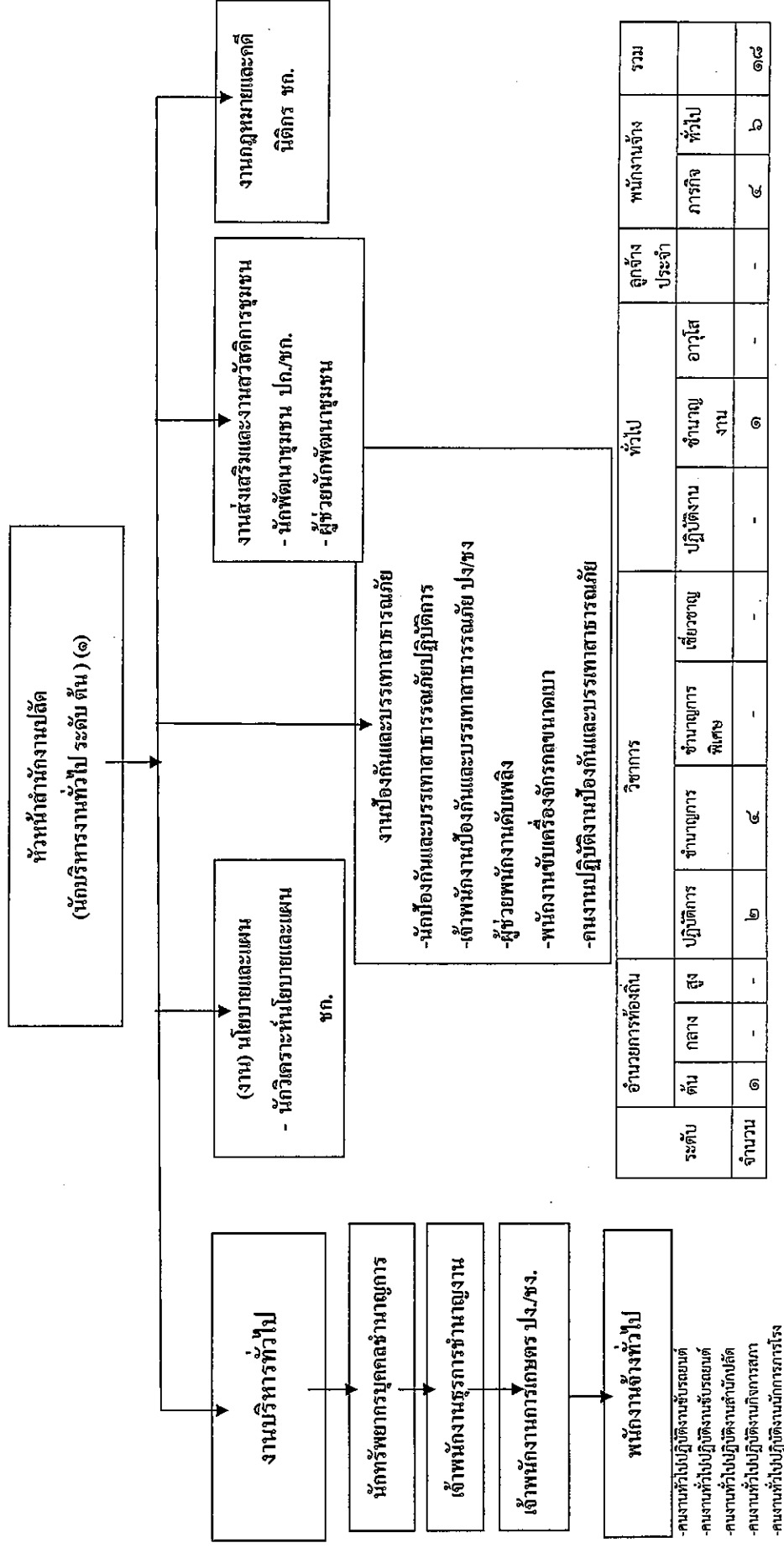
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างของสำนักปลัด

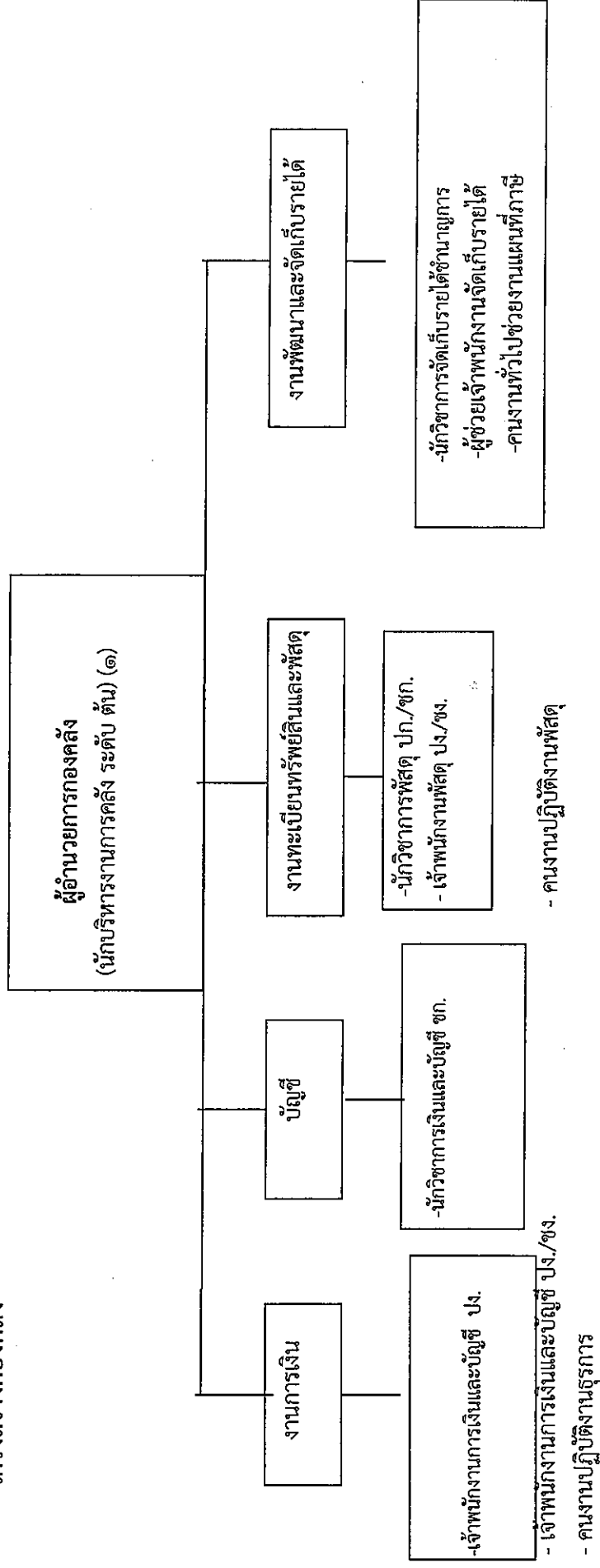
- ๕๒ -



ระดับ จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	-	๑	-	-	๔	๖	๑๘

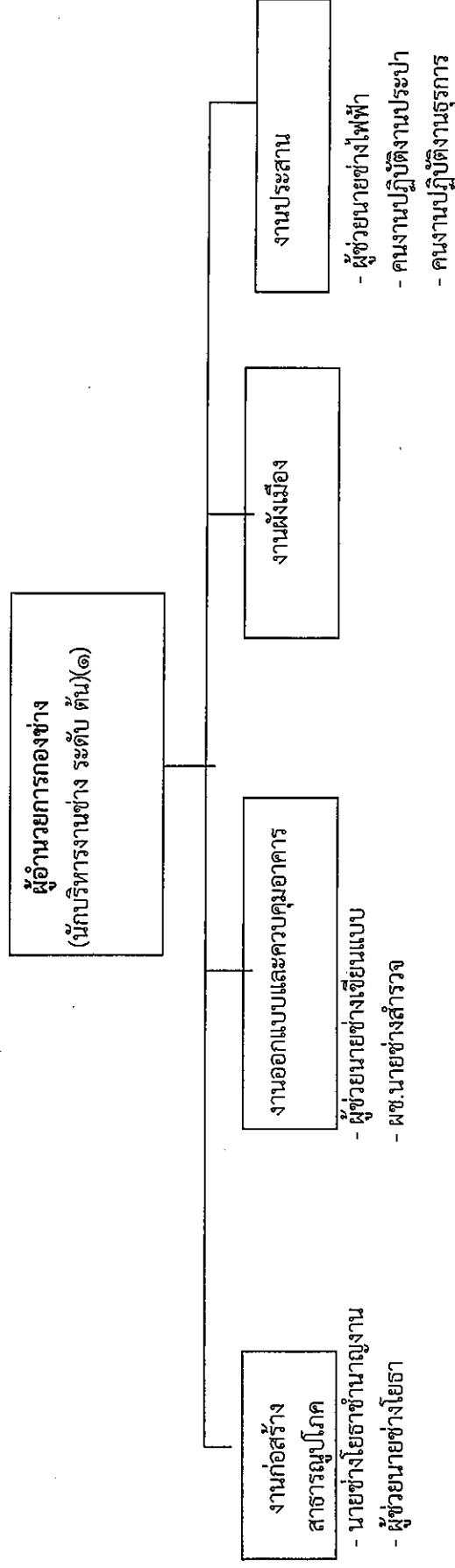
โครงสร้างองค์กร

- ๕๓ -



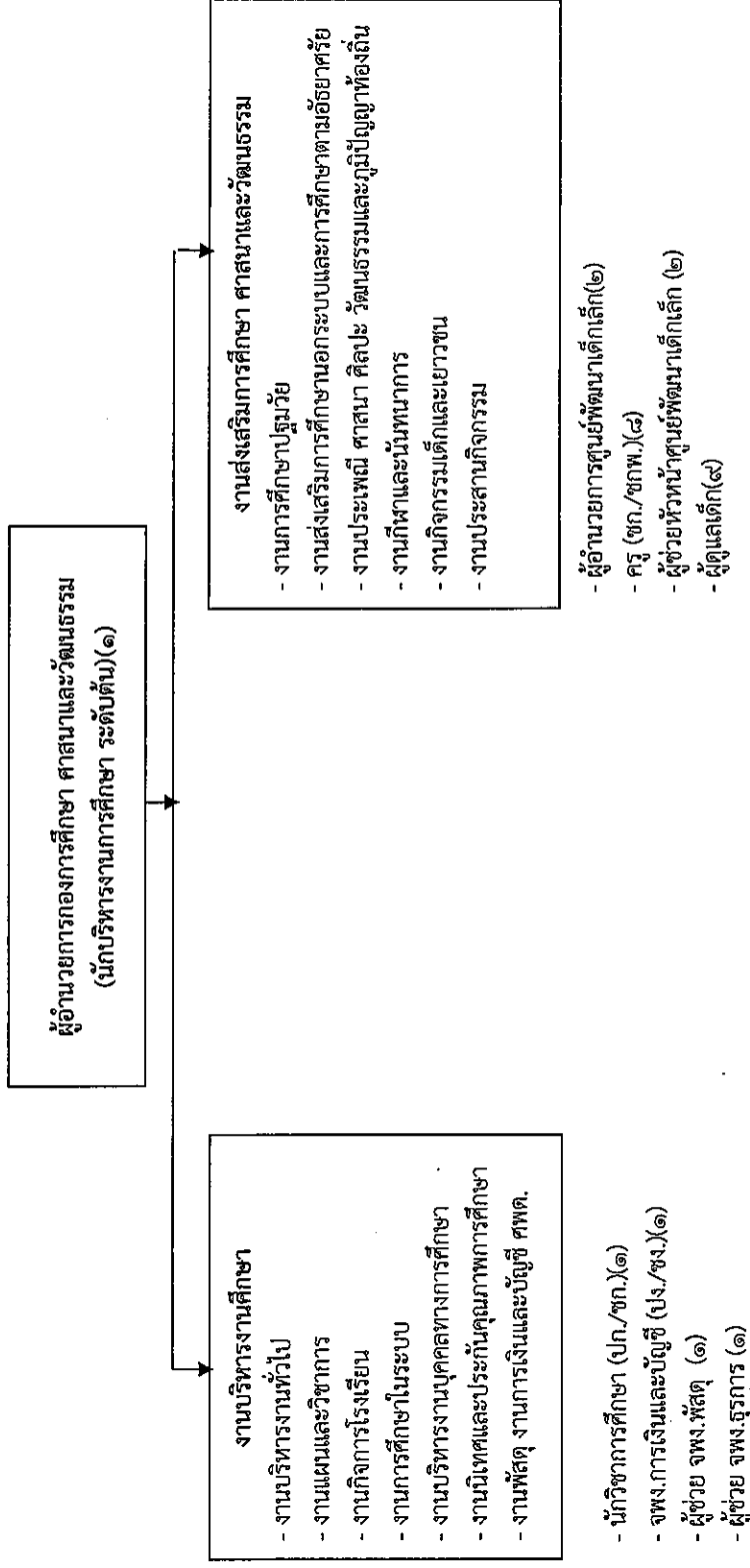
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	๑	๓	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



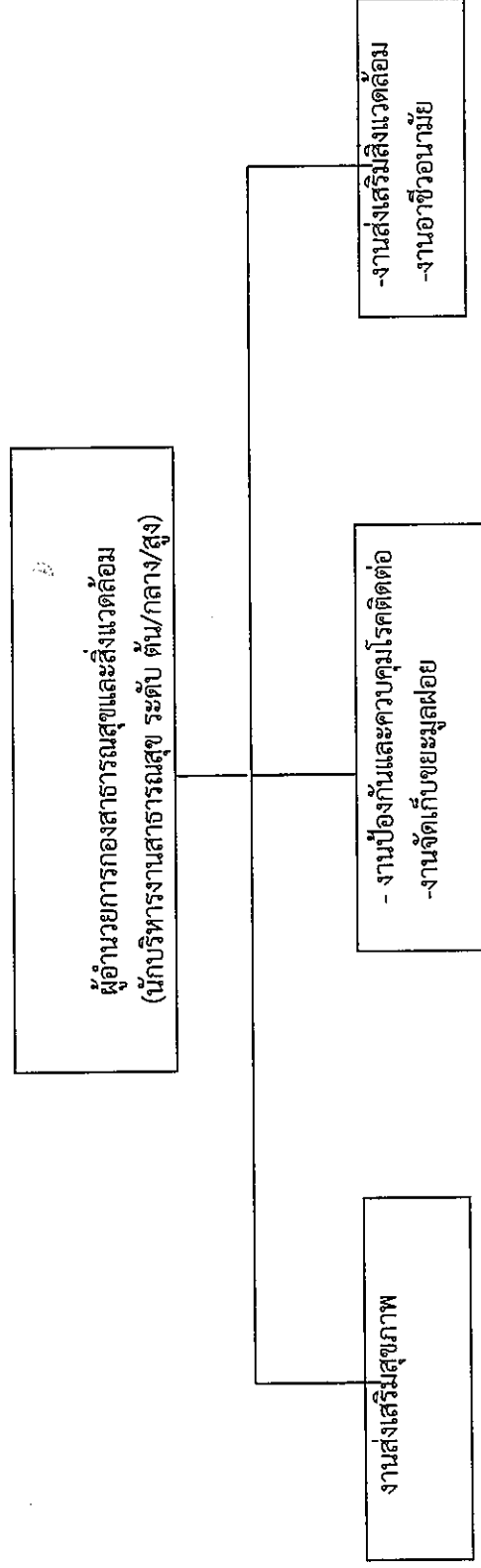
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๓	๒	๖

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑๓	-	๒๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสาธารณสุข
- คนงานทั่วไปปฏิบัติงานสาธารณสุข
- คนงานทั่วไปปฏิบัติงานธุรการ

- ผ.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล

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

อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในแผนฯ

-๕๕-

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการตามกรอบอัตราค่าจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลลือ อำเภอบุพราวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	กลาง	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๒๖,๐๕๐ (๗๔,๑๕๐x๑๒)	๔,๕๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔,๕๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	-
๒	นายสมเดช สายแวว	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	บริหาร	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๕๐ (๔๘,๕๐๐x๑๒)	๓๕,๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	สืบศักดิ์ นามอภัยพร วรรณโสภา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๕๖๐ (๔๘,๐๕๐x๑๒)	๓๕,๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔	นายศรวิฑูร ทาทอง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๓๕๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)			
๕	นางบุญพร รักชาติชัย	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการ	ชก.	๓๕๘,๓๒๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)			
๖	นายถาวร ไชยดี	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๘,๓๒๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)			
๗	นายทองหลด พันธุมาศ	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๘๕,๕๖๐ (๒๗,๕๐๐x๑๒)			
๘	นายณิพนธ์ สวรินทร์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ป.ก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๖๘,๕๖๐ (๓๖,๕๐๐x๑๒)			
๙	นางสาวจรณา พันธุ์จำปา	ป.วส.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๕๖๐ (๒๖,๐๕๐x๑๒)			
๑๐	ว่าง		๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ก.	๗๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	จงพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.				

๑๑	ว่าง	ปวส.	๗๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	ปง/ชง.	๗๒-๓-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปง/ชง.	๒๕๖,๔๕๐	-	-
----	------	------	------------------	---------------------	--------	--------	------------------	---------------------	--------	---------	---	---

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวอภรทิพย์ ยอดทอง	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓,๘๕๐ (๒๓,๘๕๐x๑๒)			
๑๓	นายอภินันท์ ปอนแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	-	-	ผู้ช่วยพนักงานดับเพลิง	-	๑๓,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐x๑๒)			ค.ท. ๒๕,๐๐๐ (๒๐,๐๐๐x๑๒)
๑๔	นายจำเริญ อนันต์	ปวส.	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			ค.ท. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๕	นายปัทม นิสสุวรรณ	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานนักรกรการโรง	-	-	พนักงานปฏิบัติงานนักรกรการโรง	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			ค.ท. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๖	นายลำลี พิมพ์สัน	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			ค.ท. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๗	นางสาวสิริธรรมา ปานะศรี	ปวส.	-	พนักงานปฏิบัติงานสำนักงาน	-	-	พนักงานปฏิบัติงานสำนักงาน	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			ค.ท. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๘	นายวิวัฒน์ พรมนิต	ปวส.	-	พนักงานปฏิบัติงานกิจการสภา	-	-	พนักงานปฏิบัติงานกิจการสภา	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			ค.ท. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๑๙	นายธีรศักดิ์ จำชาติ	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานปฏิบัติงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			ค.ท. ๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๒๐	นายสวน เขาวนระ	ม.๖	-	พนักงานปฏิบัติงานป้องกัน	-	-	พนักงานปฏิบัติงานป้องกัน	-	๕,๖๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)			๑๒,๐๐๐ (๑๐,๐๐๐x๑๒)
๒๑	นางรุ่งนภา ศรีวรรณ	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕,๖๐๐ (๓๕,๖๐๐x๑๒)	๓๕,๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๒	นางณิชาดา กัญญา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐,๗๕๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)			
๒๓	นางวิลาสิณี จุกจันทร์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒,๕๕๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)			
๒๔	นางสาวศิริวรรณ ตันไพฑ์	ปวส.	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๗๒-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐,๓๖๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นางสาวชลิตา โสริณนา	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๖	จพ.การเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๖	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ปง.	๑๒,๙๓๐ (๑๒,๙๓๐x๑๒)			
๒๖	นางสาวสุวิมล ศีร์ราชูสุข	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๔,๕๘๐ (๑๔,๕๘๐x๑๒)			
๒๗	ว้าง	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง./ขง.	๒๐,๓๖๐			ว่าง ๑ กค.๖๓
๒๘	นางสาวกาญจนา กาทรร	ปวส.	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑๔,๖๓๐ (๑๔,๖๓๐x๑๒)			
๒๙	น.ส.จิระนันท์ คำดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วย จพ.จัดเก็บรายได้	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ค.ย. ๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)
๓๐	นางมนธิรา นิมา	ปวส.	-	พนักงานปฏิบัติงานพัสดุ	-	-	พนักงานปฏิบัติงานพัสดุ	-	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ค.ย. ๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)
๓๑	น.ส.อัมภิกา โกสัดดา	ป.ตรี	-	พนักงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี	-	-	พนักงานปฏิบัติงานแผนที่ภาษี	-	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๒	ว้าง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการ	-	-	ผู้อำนวยการ	-	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๓๓	นายวิชากร แว่นแคว้น	ปวส.	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการ	-	๗๒-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการ	-	๑๒,๖๕๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)			
๓๔	นายพริตล แสนเรียง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๖๕๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)			
๓๕	นายวัชร ยอดทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒,๖๕๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)			
๓๖	นายสมพล จารุขันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒,๖๕๐ (๑๒,๖๕๐x๑๒)			
๓๗	นายสมชาย ชัยมงคล	น.บ	-	พนักงานปฏิบัติงานประปา	-	-	พนักงานปฏิบัติงานประปา	-	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ค.ย. ๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)
๓๘	น.ส.นิลากรรณ สารรัตน์	น.บ	-	พนักงานปฏิบัติงานธุรการ	-	-	พนักงานปฏิบัติงานธุรการ	-	๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			ค.ย. ๑๒,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ ค่าตอบแทน	
	กองบริหารศึกษา			ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)								
๓๙	นางสาวรุติรัตน์ ศิริปี	ป.โท	๗๒-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑		ต้น	๗๒-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๓๗,๕๖๐ (๓๗,๕๖๐x๑๒)	๓,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		
๔๐	นายไกรย พุทธิพา	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๗๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	๑๓,๕๓๐ (๑๓,๕๓๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นางอัญญิธร กาสพันธ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๖		ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๖	ค.ศ.๒	ครู	๒๕,๐๗๐			
๔๒	นางสุพรรณมา อีนาออง	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๗		ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๗	ค.ศ.๒	ครู	๒๕,๐๗๐			
๔๓	น.ส.ประภาณแก้ว สันติลักษณ์	ป.โท	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๘		ค.ศ.๒	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๘	ค.ศ.๒	ครู	๒๕,๐๗๐			
๔๔	นายพุดธยา มีวงษ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๙		ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๗๙	ค.ศ.๑	ครู	๒๐,๘๓๐			
๔๕	น.ส.อังคณา เจริญจิตต์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๐		ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๐	ค.ศ.๑	ครู	๒๒,๕๖๐			
๔๖	นางพิมพ์พัลลภ คณวรักษ์	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๑		ค.ศ.๑	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๑	ค.ศ.๑	ครู	๒๐,๕๕๐		-	
๔๗	นางพรทิมาพร กังฟู	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๒			๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๒		ครู	๒๐,๗๑๐			
๔๘	นางวิภากรัตน์ แก้วโท	ป.ตรี	๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๓			๗๒-๓-๐๘๖๖-๐๐๐๘๓		ครู	๒๐,๕๖๐			
๔๙	นางพัทธนันท์ สันติวัตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศก)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศก)	๑๓,๑๘๐			
๕๐	น.ส.เกษร บุณนางค์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๙,๔๐๐			
๕๑	นางอนุรักษ์ สันติดี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	๑๓,๗๕๐			
๕๒	น.ส.จุณปัทมา มณีเขียว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๒,๕๓๐			
๕๓	นางสาวชัญญาดา พันธุ์มาศ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๙๘๐			
๕๔	นางสาวอมรรรัตน์ ภูตะเวช	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๑,๙๘๐			

๕๕	นส.ยุพิน ฤทธิแสน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕,๕๐๐		
๕๖	นส.แนวทก สามีพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๕,๕๐๐		
๕๗	นางนันทฎา อนุดำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๕,๑๒๐		-
๕๘	นางสุธิดา โพธิ์รินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๒,๒๗๐		
๕๙	นางปิยาภรณ์ ลอยลม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๑๑,๗๕๐		
๖๐	นส.นัยนา สุภาสาม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	๕,๕๐๐		
๖๑	กองการสหกรณ์และ สิ่งแวดล้อม ว่าง	-	๗๒-๓-๖-๒๑๐๔- ๐๐๑	ผอ.กองการสหกรณ์ (นักบริหารงานสหกรณ์)	ต้น	ผอ.กองการสหกรณ์ (นักบริหารงานสหกรณ์)	ต้น	๓๘,๕๒๐๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๖๒	นายณัฏพล ศิริปี	ป.ตรี	๗๒-๓-๖-๒๑๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการสหกรณ์ สาขาวิชาชีพ	ชก.	นักวิชาการสหกรณ์ สาขาวิชาชีพ	ชำนาญการ	๓๓,๓๕๐ (๓๓,๓๕๐x๑๒)		-
๖๓	นส.รัชณี วรลี	ปวส.	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงาน สาขาวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงานสาขาวิชาชีพ	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)		ค.ย. ๑๒,๐๐๐ (๓๐๐๐x๑๒)
๖๔	นางนราภตุ ผิวสุวรรณ	ปวส.	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงาน สาขาวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไปปฏิบัติงาน สาขาวิชาชีพ	-	๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)		
๖๕	นางรัชณีย์ สายแนว	ป.ตรี	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕,๗๕๐ (๓๕,๗๕๐x๑๒)	-	-

ผู้รับรองข้อมูล.....
(นายธนตร สายแนว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

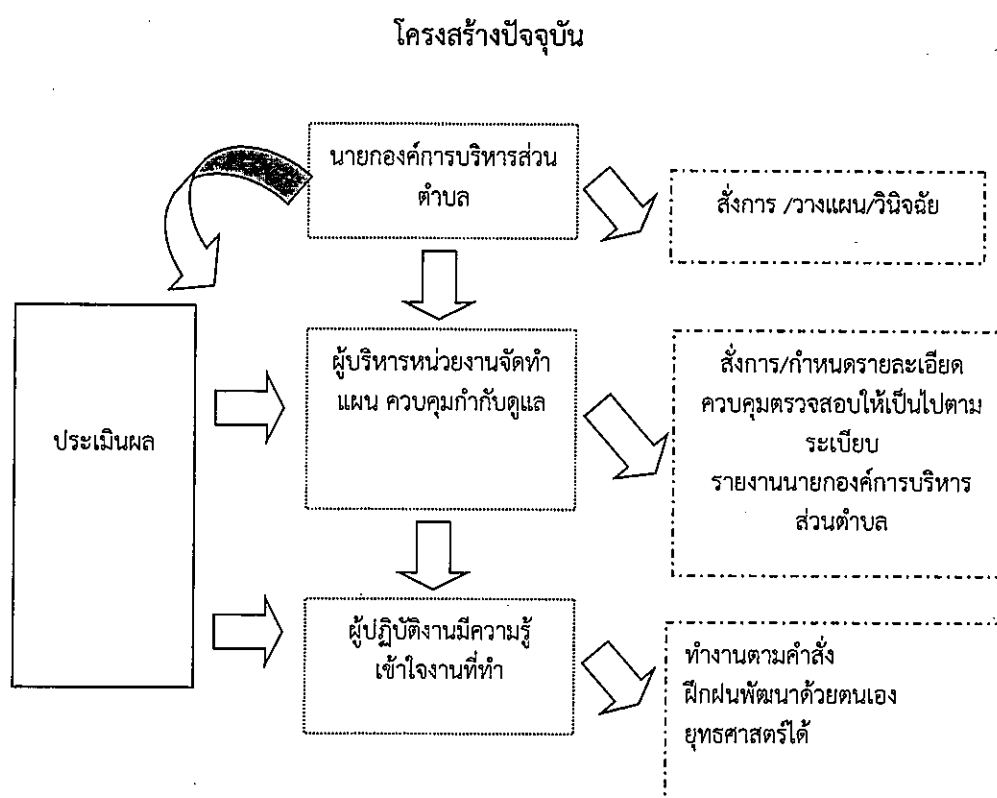
การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

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

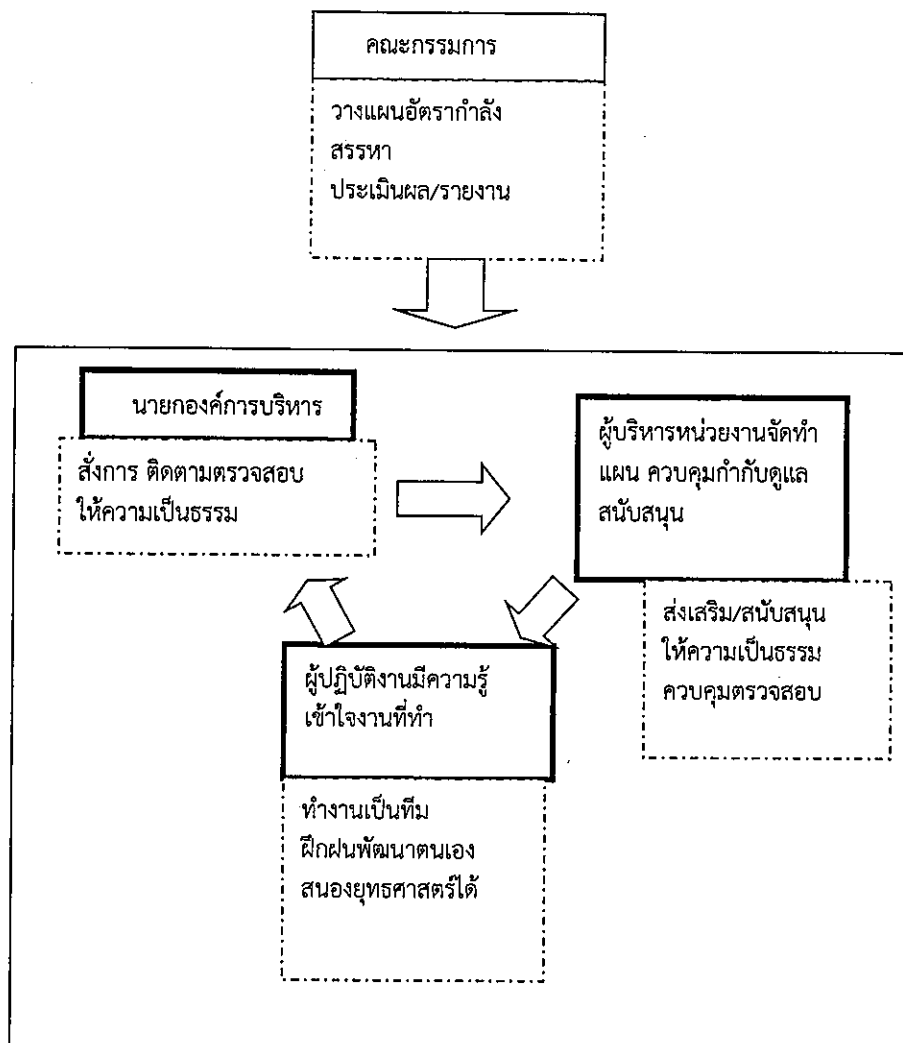
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

W S จุดแข็ง - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว - มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี - ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี - มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี	W S จุดอ่อน - ขาดความกระตือรือร้น - มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม นิติกร - ความต้องการพัฒนาในชุมชนมีมาก งบประมาณมีจำกัด - เน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมากเกินไป ขาดการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
O โอกาส - ประชาชนให้ความร่วมมือพัฒนา อบต.ดี เน้นการมีส่วนร่วม - บุคลากรแบ่งงานและคนในชุมชนมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดีสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาได้ - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	T ข้อจำกัด - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ - การพัฒนาข้อจำกัด เนื่องจากต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์กลาง



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลือ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลลือ 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	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลให้มีทักษะความรู้ ความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒	หลักสูตรรองนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของรองนายก 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)	อปต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๓	หลักสูตรเลขานุการกองกลาง บริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของเลขานุการ นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	เลขานุการนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหาร บริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของ ประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลให้มี ทักษะความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการ บริหารของรอง ประธานสภาองค์การ บริหารส่วนตำบลให้มี ทักษะความรู้ความ เข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	รองประธานสภา องค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับการ ฝึกอบรม 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
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 ทักษะความเข้าใจความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) 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	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	-	/

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	-บุคลากรทุกระดับเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓๓,๐๐๐	มกราคม -กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
๒	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	-เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓๒,๐๐๐	มกราคม -กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
๓	หลักสูตรการจัดเก็บแผนที่ภาษี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	มกราคม -กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ที่	โครงการหลักยุทธศาสตร์พัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	-บุคลากรทุกระดับ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเหมาะสมการปฏิบัติงานพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๕๐,๐๐๐	มกราคม-กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการอบรมการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	-เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ดียิ่งขึ้น	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๒,๐๐๐	เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่งบประมาณ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่	โครงการหลักสู่การพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล	-บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และมี ความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานเหมาะสมการ ปฏิบัติงานพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประจักษ์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๗	งานเจ้าหน้าที่
๒	โครงการจัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	-ส่วนราชการมีการ จัดการความรู้ของ องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ร้อยละของการจัดทำ คู่มือ	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประจักษ์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๕,๐๐๐	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๗	งานนิติกร

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ
คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ที่	โครงการหลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา/ปี ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล	-บุคลากรทุกระดับมีจิต สาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการ เป็นพนักงานที่ดี	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๐	มกราคม -กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่/ กองการศึกษา
๒	โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดู งาน ตามแนวทางและอำนาจหน้าที่ ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรทุกระดับมีการ พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคร สมานสามัคคีในองค์กร	ร้อยละของผู้เข้ารับการ อบรม	เชิงปริมาณงาน -บุคลากรได้รับการพัฒนาในสาย งานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ -บุคลากรใช้สมรรถนะในการ ปฏิบัติร้อยละ ๙๐ -เชิงประโยชน์ หน่วยงานมีบุคลากรที่ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓๐๐,๐๐๐	มกราคม- กันยายน ๒๕๖๗	งานการเจ้าหน้าที่

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๑. ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

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

ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ต้องได้รับการพัฒนาน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลลือ

ที่ ๑ / 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