

# แผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

# คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้านการเมือง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

กันยายน ๒๕๖๔

# สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๖
ส่วนที่ ๕ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒
ส่วนที่ ๖ การติดตามและประเมินผล	๑๕
ภาคผนวก	

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

##### ๑.๑. ภาวะการเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

##### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. ๒๕๔๖

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

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

**๑.๓. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย**

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องพัฒนา ๕ ด้านดังนี้

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

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๙๙ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์ไพวัลย์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรจากฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

**๒. ข้อมูลด้านบุคลากร**

**๒.๑ อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง**

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามอัตรากำลังไว้ ดังนี้ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ที่กำหนดขึ้นใหม่ โดยแบ่งส่วนงานต่างๆและกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> -งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานธุรการ	
<b>๒. กองคลัง</b> -งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> -งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul>	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</li> </ul>	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> </ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>-</li> </ul>	

### ๓. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร (Personal Analysis) ได้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปทางเดียวกันและเข้าใจง่าย

#### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

<b>S</b> จุดแข็ง	<b>W</b> จุดอ่อน
<p>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</p> <p>๒. อายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p>	<p>๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ</p>
<b>O</b> โอกาส	<b>T</b> ข้อจำกัด
<p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</p> <p>๓. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

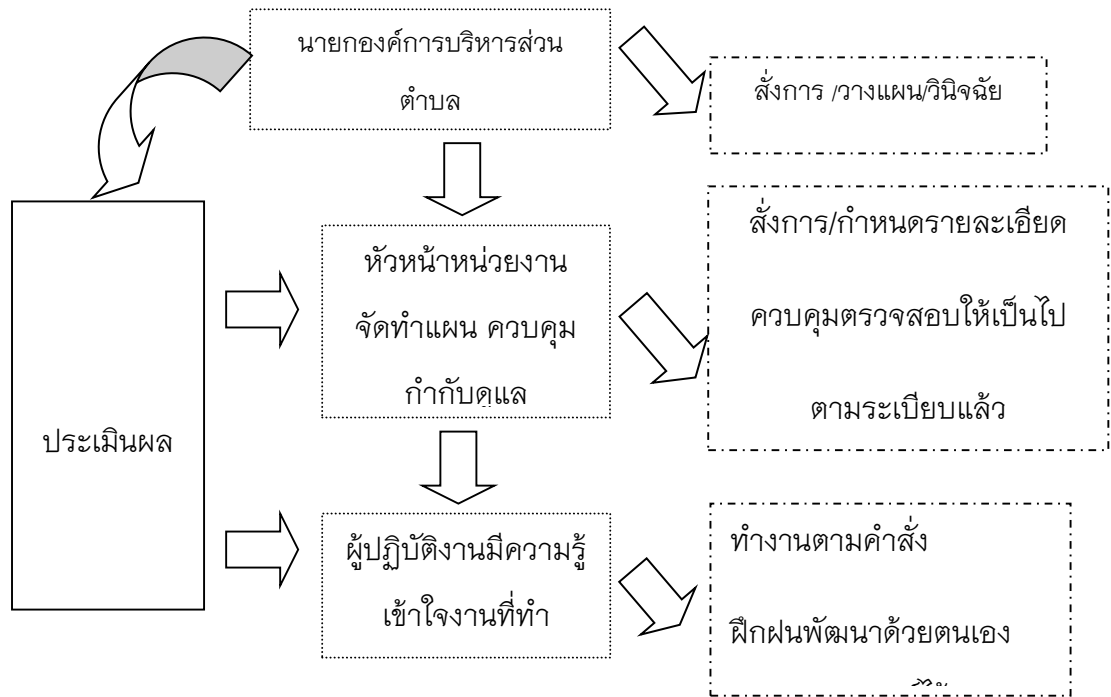
### การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

<p style="text-align: center;"><b>S</b> จุดแข็ง</p> <p>๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๕. มีระบบบริหารงานบุคคล</p>	<p style="text-align: center;"><b>W</b> จุดอ่อน</p> <p>๑. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น เกษตร สิ่งแวดล้อม นิติกร ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p>
<p style="text-align: center;"><b>O</b> โอกาส</p> <p>๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต.ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p style="text-align: center;"><b>T</b> ข้อจำกัด</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชาชนและภารกิจ</p>

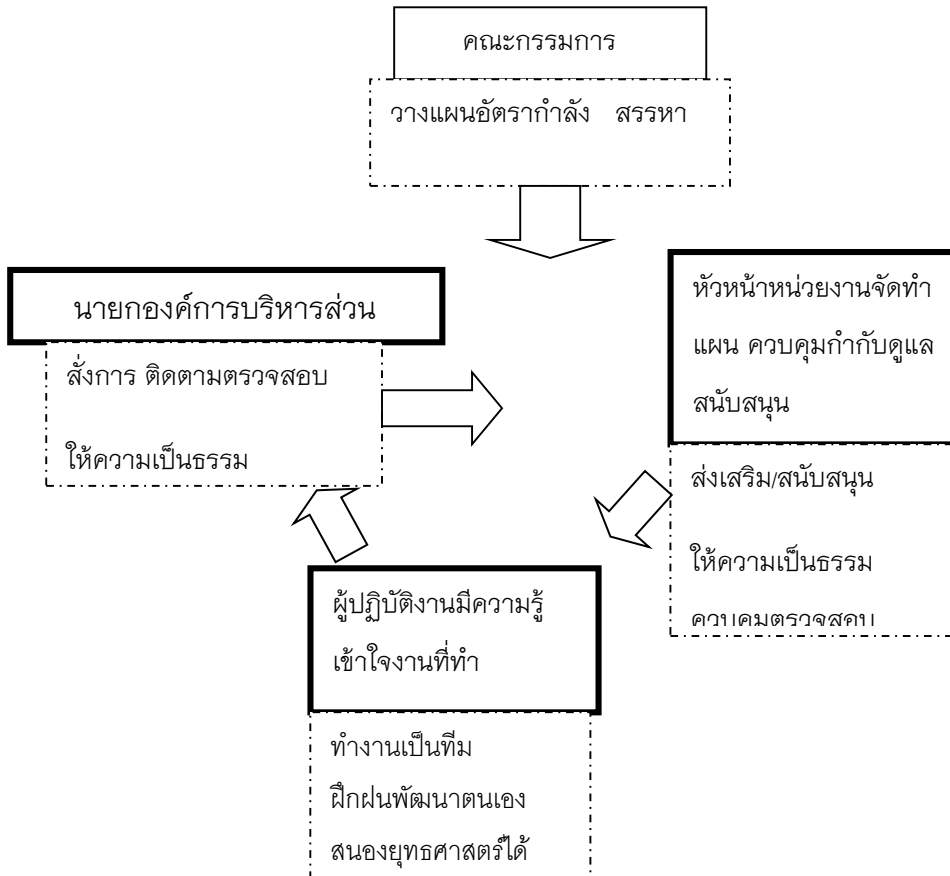


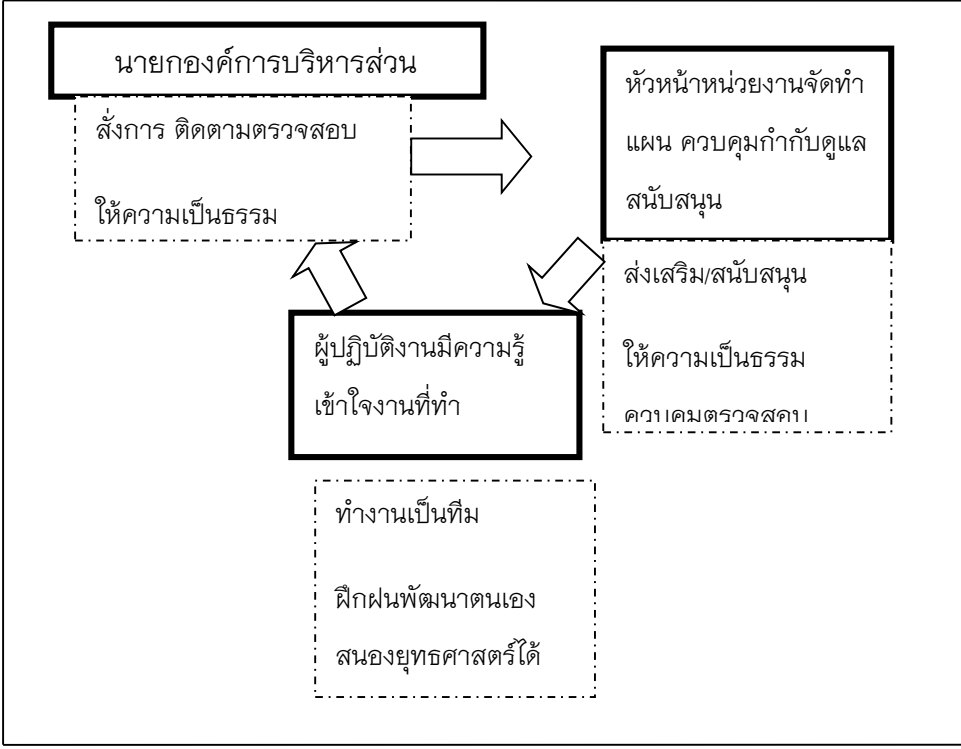
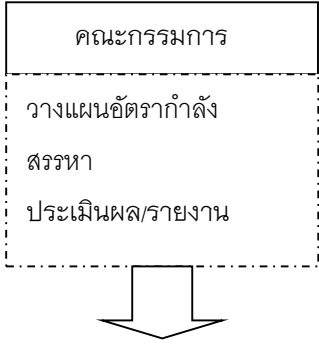
### การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

#### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสี่ส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์ไพวัลย์ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





## ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

### วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
  - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง
  - ๔.๓ ด้านการบริหาร
  - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม

### เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานส่วนตำบล
๓. การพัฒนาพนักงานจ้าง
๔. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๓  
หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรในการพัฒนา (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๒ หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๓ หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๔ หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๕ หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๖ หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๗ หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

- ๒.๑ หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๒ หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๓ หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าส่วนการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๔ หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/หัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๕ หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๗ หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๘ หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๐ หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าหน้าที่พัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๑ หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๓ หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๔ หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๕ หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๑๖ การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๒.๑๗ การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโท
- ๒.๑๘ การเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑๙ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้นำท้องถิ่น
- ๑.๒๐ หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๒๑ หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

## ส่วนที่ ๔

## วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

## ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน คน	ปี ๒๕๖๕ จำนวน คน	ปี ๒๕๖๖ จำนวน คน	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาระบบการบริหารงานของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	พัฒนาระบบการบริหารงานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของประธานสภาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบทำงานของรองประธานสภาให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน คน	ปี ๒๕๖๕ จำนวน คน	ปี ๒๕๖๖ จำนวน คน	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการทำงานมาก ยิ่งขึ้น	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน ตำบลได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา ความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑๔	๑๔	๑๔		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของเลขานุการ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น	เลขานุการสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รับการฝึกอบรม/ พัฒนาความรู้ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวน คน	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างาน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างานได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างาน แต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง/หัวหน้าส่วนการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างาน แต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง/หัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้างาน แต่ละส่วน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวน คน	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าหน้าที่พัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๕ จำนวนคน	ปี ๒๕๖๖ จำนวน คน	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาระดับปริญญาโทหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท	๑	๑	๑		/
๑๘	การเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง อบรมและศึกษาดูงาน ๑ ครั้ง/ปี	๔๙	๕๙	๕๙	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน คน	ปี ๒๕ ๖๕ จำนวน คน	ปี ๒๕๖ ๖จำนวน คน	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๙	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้นำท้องถิ่น หลักสูตรการจัดทำงบประมาณ ระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรและ เจ้าหน้าที่	บุคลากรได้รับการอบรม และ ศึกษา	๕๙	๕๙	๕๙	/	/
๒๐		ขององค์การบริหารส่วนตำบล	ดูงานการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
๒๑		เพื่อเป็นแนวทางการจัดทำงบประมาณ ตามมาตรฐานขององค์กรปกครองท้องถิ่น	พนักงานส่วนตำบลหรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	/
		เพื่อจัดทำแผนที่ภาษีตามนโยบายภาครัฐ	พนักงานส่วนตำบลหรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี					

ส่วนที่ ๕

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ อำเภอภูหลวง จังหวัดเลย

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๔	หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๕	หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๖	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
รวม		๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	๑๑๕,๐๐๐	

## ๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลัง/ หัวหน้าส่วนการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.แก่งศรีภูมิ
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง/ หัวหน้าส่วนโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กองช่าง อบต.แก่งศรีภูมิ
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน/เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน/เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	กองคลัง อบต.แก่งศรีภูมิ
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ/เจ้าหน้าที่พัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	กองคลัง อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/ เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	กองคลัง อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	กองช่าง อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/ เจ้าหน้าที่ธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	๗,๕๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาระดับปริญญาโทหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๘	การเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาดูงานพนักงาน ส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบล	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๑๙	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และผู้ทำ ท้องถิ่น	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	สำนักงานปลัด อบต.แก่งศรีภูมิ
๒๐	หลักสูตรการจัดทำงบประมาณระบบ e-Laass หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.แก่งศรีภูมิ
๒๑	หลักสูตรการจัดทำแผนที่ภาษีหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	กองคลัง อบต.แก่งศรีภูมิ
<b>รวม</b>		<b>๔๖๗,๕๐๐</b>	<b>๔๗๐,๕๐๐</b>	<b>๔๗๒,๕๐๐</b>	

## ส่วนที่ ๖ การติดตามประเมินผล

### องค์กรติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
แก่งศรีภูมิ ประกอบด้วย

๑. นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. รองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนทุกส่วน	กรรมการ
๕. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการ/เลขานุการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยกรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากร กำหนดวิธีการ  
ติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตาม  
ประเมินผลต่อนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล

### การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วัน  
ทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองกิจการบริหารส่วน  
ตำบล

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการ  
ปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตาม ข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับ  
ความต้องการต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ  
ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี  
โดย core team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

ภาคผนวก





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

\*\*\*\*\*

โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๗ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ จึงกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ ดังนี้

**ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ ประกอบด้วย**

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)
- (๕) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบัญญัติตำบล การประชุมสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร งานเลือกตั้ง การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การให้คำปรึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสหน่วยงาน ๐๑) จัดแบ่งงานภายใน ส่วนราชการ**

- (๑) งานบริหารทั่วไป
- (๒) งานนโยบายและแผน
- (๓) งานส่งเสริมการเกษตร

๒. **กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน การรวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเปิดตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำแผนที่ภาษี การรับและจ่ายขาดเงินสะสม การยืมเงินทตรงราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**กองคลัง (รหัสหน่วยงาน ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- (๑) งานการเงิน
- (๒) งานบัญชี
- (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. **กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ งานบำรุง ซ่อมแซมและจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำปรึกษา เกี่ยวกับการจัดทำโครงการและออกแบบก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ให้คำปรึกษา ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**กองช่าง (รหัสหน่วยงาน ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- (๑) งานออกแบบและก่อสร้าง
- (๒) งานสาธารณูปโภค

๔. **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ การสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (รหัสหน่วยงาน ๐๘) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้**

- (๑) งานบริหารการศึกษา
- (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**๕. กองสวัสดิการสังคม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมทั้งการส่งเสริมอาชีพ การเกษตร การพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองสวัสดิการสังคม (รหัสหน่วยงาน ๑๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

(๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

(๒) งานสังคมสงเคราะห์

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมหวัง ธรรมกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ  
เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

---

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพตามระยะเวลาที่กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๑ ข้อ ๒๗๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมหวัง ธรรมกุล)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ

ที่ ๑๖๕ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๗๐ และใช้แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆของพนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

อาศัยอำนาจตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเลยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ภายหลังจากได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยบุคคลผู้มีรายชื่อดังต่อไปนี้

- |                            |         |                         |                   |
|----------------------------|---------|-------------------------|-------------------|
| ๑. นายสมหวัง ธรรมกุล       | ตำแหน่ง | นายก อบต.แก่งศรีภูมิ    | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นางสาวอรษา โกงจิ้น      | ตำแหน่ง | หน.สป.รท.แทนปลัด อบต.   | กรรมการ           |
| ๓. นายจุฑาทภักดิ์ กองฉันทะ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง      | กรรมการ           |
| ๔. นายชาติรี กองฉันทะ      | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง      | กรรมการ           |
| ๕. นางผกามาศ รัตนมงคล      | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ           |
| ๖. นายณัฐพล สิงห์พันธ์     | ตำแหน่ง | นักจัดการงานทั่วไป      | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเลย และระเบียบที่เกี่ยวข้องด้วยความถูกต้องเรียบร้อยต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมหวัง ธรรมกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งศรีภูมิ