

แผนพัฒนาบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



จัดทำโดย  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง  
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

## คำนำ

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงมีวัตถุประสงค์ที่จะการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนกำหนดแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง และแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ต่อไป

## สารบัญ

| เรื่อง  | หน้า |
|---|------|
| 1. หลักการและเหตุผล                                       | ๑    |
| 2. วัตถุประสงค์   | ๒    |
| 3. เป้าหมาย   | ๒    |
| 4. วิสัยทัศน์   | ๒    |
| 5. การวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๓    |
| 6. ขั้นตอนการดำเนินการ                                    | ๓    |
| 7. แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร           | ๕    |
| 8. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา                                | ๖    |
| 9. การติดตามและประเมินผล                                  | ๗    |
| 10. แผนพัฒนาบุคลากร                                       | ๑๐   |

## แผนพัฒนาบุคลากร

### องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดชัยภูมิเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานส่วนบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่นงานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบริการประชาชนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงานการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๑ - ๑๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารอีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง อันประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

#### ๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

### ๔. งบประมาณ

เบิกจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง

### ๕. การวิเคราะห์จุดอ่อน – จุดแข็ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขต พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ใน พื้นที่ที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของ ประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพประโยชน์ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต.ใช้ เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร และการกำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength) มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว

- ๑.๑ บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง
- ๑.๒ ทุกหมู่บ้านมีความเข้มแข็ง ประชาชนให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วม มีกองทุน และมีกลุ่มอาชีพทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ มีน้ำประปา ไฟฟ้าสาธารณะทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ พื้นที่ติดถนนสายหลักเส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๑
- ๑.๕ สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ๑.๖ มีแหล่งน้ำ สระน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง ที่ประชาชนใช้ในการอุปโภคบริโภค และทำการเกษตร
- ๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง มีการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ
- ๑.๙ การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๑.๑๐ การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑ โครงการใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการเองได้ เพราะงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง มีจำนวนจำกัด ต้องขอสนับสนุนจากหน่วยงานราชการอื่น
- ๒.๒ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ประสบปัญหาอุทกภัยทำให้น้ำท่วมซ้ำซากทุกปี
- ๒.๓ ประชาชนขาดแคลนน้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมในช่วงฤดูแล้ง
- ๒.๔ ประชาชนมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพและประชาชนบางส่วนขาดแคลนที่ดินทำกินเป็นของตนเอง จึงทิ้งฐานไปทำงานที่ต่างจังหวัดเป็นจำนวนมาก
- ๒.๕ ประชาชนขาดการตระหนักในด้านปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒.๖ ปัญหาการสัญจร การคมนาคมไม่สะดวกในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรในช่วงฤดูฝนเฉพาะถนนดิน ถนนลูกรัง
- ๒.๗ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังขยายไม่ทั่วถึง
- ๒.๘ โทรศัพท์สาธารณะไม่สามารถใช้งานได้ และไม่ทั่วถึง
- ๒.๙ พื้นที่ตำบลหนองนาแซงไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๑๐ เกิดปัญหาการว่างงาน
- ๒.๑๑ การใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร

๒.๑๒ ปัญหาเสพติครบาดในพื้นที่สูง

๒.๑๓ การรับถ่ายโอนภารกิจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในขณะที่ยังไม่มีความพร้อมทั้งด้านงบประมาณและบุคลากร

### ๓. โอกาส (Opportunity)

๓.๑ สังคมไทยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง

๓.๒ ภาคเอกชนมีความรับผิดชอบต่อสังคม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินธุรกิจมากขึ้น

๓.๓ หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีการพัฒนา ส่งเสริมความรู้ และเตรียมพร้อมรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓.๔ รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมกำหนด Road map ให้หน่วยงานราชการทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ต้องบริหารงานให้สอดคล้องตามระยะเวลาที่กำหนด

๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

๓.๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง รวมทั้งผู้นำของหมู่บ้านกลุ่มต่าง ๆ ได้รับการอบรมให้ความรู้ พัฒนาทักษะความสามารถให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

๓.๗ การติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบจากภาคประชาชน และหน่วยงานของรัฐ ก่อให้เกิดการบริหารงานที่โปร่งใส เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

### ๔. อุปสรรค (Threat)

๔.๑ งบประมาณที่มีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหา ความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนของประชาชน

๔.๒ วิธีการดำรงชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป เพราะได้รับอิทธิพลจากโลกภายนอก รวมทั้งการพัฒนาของเทคโนโลยี ทำให้เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

๔.๓ ความร่วมมือและจิตสำนึกของประชาชนต่อส่วนรวมยังมีน้อย ต้องใช้แรงจูงใจด้านวัตถุมากกว่ามโนธรรม

๔.๔ ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก มีผลต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

๔.๕ การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลอยู่บ่อยครั้ง มีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงที่ขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งอาจสร้างความขัดแย้งในสังคมของประชาชนเพิ่มขึ้น

๔.๖ ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์หลายชั้นตอน และไม่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้การบริหารงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้า

๔.๗ โครงสร้างประชากรไทยมีสัดส่วนประชากรวัยสูงอายุเพิ่มขึ้น

## ๖. ขั้นตอนการดำเนินการ

### ๖.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนา โดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

### ๖.๒ การดำเนินการพัฒนา

- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงวิชาการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๖.๓ การติดตามและประเมินผลให้ผู้บังคับบัญชา หมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว



## ๓. หลักสูตรการพัฒนา

### ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

### ๓.๒ วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงจะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงเป็นผู้ดำเนินการและหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การศึกษาดูงาน

## ๔. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงกำหนดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่ เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซงส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของคณะผู้บริหาร สภากองการบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง อันเป็นการรองรับการพัฒนาของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจังได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ไว้ ดังนี้

๑. คณะผู้บริหาร

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๑.๑ นายกองการบริหารส่วนตำบล
- ๑.๒ รองนายกองการบริหารส่วนตำบล (จำนวน ๒ คน)
- ๑.๓ เลขานุการนายกองการบริหารส่วนตำบล

๒. สภากองการบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๒.๑ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๒ รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๓ เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๒ หมู่บ้าน ๆ ละ ๒ คน

๓. พนักงานส่วนตำบล (สายงานผู้บริหาร)

จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๓.๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)
- ๓.๒ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)
- ๓.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)
- ๓.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
- ๓.๕ หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)
- ๓.๖ หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)
- ๓.๗ หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)

๔. สายงานผู้ปฏิบัติ ( พนักงานส่วนตำบล ระดับ ๑-๖ ) และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง / คน / ปี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

- ๔.๑ ตำแหน่ง นิติกร
- ๔.๒ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๔.๓ ตำแหน่ง บุคลากร
- ๔.๔ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี
- ๔.๕ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน
- ๔.๖ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา
- ๔.๗ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๘ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
- ๔.๙ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๔.๑๐ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๔.๑๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๔.๑๒ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๑๓ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ
- ๔.๑๔ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ

#### วิธีการดำเนินการ

ในการฝึกอบรมตามรายละเอียดที่กล่าวมานั้นจะใช้วิธีการใน ๔ ลักษณะ ดังนี้

- ๑) ฝึกอบรมภายในองค์กร ซึ่งอาจใช้วิทยากรภายในหรือภายนอกองค์กร
- ๒) การส่งบุคลากรไปรับการฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด
- ๓) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
- ๔) การปฐมนิเทศซึ่งกำหนดให้บุคลากรทุกคน (คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) ต้องได้รับการปฐมนิเทศในเรื่องดังต่อไปนี้ เช่น ความรู้เกี่ยวกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบวัฒนธรรมขององค์กร ข้อปฏิบัติเรื่องความปลอดภัย บทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบ การมาปฏิบัติงาน และสวัสดิการ เป็นต้น

#### การประเมินการฝึกอบรม

การฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องมีการประเมินผลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดังนี้

- ๑) การให้มีการประเมินผลการฝึกอบรมในกรณีการจัดฝึกอบรมในองค์กรทุกครั้ง
- ๒) จัดให้มีการบันทึกผลการอบรมทุกครั้งและนำข้อมูลไปใช้พิจารณาปรับตำแหน่งหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากร ( พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง )
- ๓) ให้มีการรายงานและบันทึกผลที่ได้ในกรณีที่ให้มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมภายนอกองค์กร

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาแซง

| ที่ | โครงการ/หลักสูตร<br>พัฒนา            | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ              | ระยะเวลา                      | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|--------------------------------------|---|--|----------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๑   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารงานท้องถิ่น | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑ คน     | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารงานทั่วไป   | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑ คน     | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๓   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารงานคลัง     | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑ คน     | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา                   | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย<br>คน | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ<br>บาท       | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|--|---|--|----------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๔   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารงานช่าง               | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๕   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารงาน<br>สาธารณสุข      | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๖   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารการศึกษา              | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๗   | อบรมหลักสูตร<br>นักบริหารงานสวัสดิการ<br>สังคม | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา  | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ              | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|---|---|--|----------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๘   | อบรมหลักสูตร<br>นักวิเคราะห์วิเคราะห์<br>นโยบายและแผน<br>และผู้ช่วยนักวิเคราะห์<br>นโยบายและแผน | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒<br>คน  | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๙   | อบรมหลักสูตร<br>นิติกร  | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑<br>คน  | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๐  | อบรมหลักสูตร<br>นักทรัพยากรบุคคล  | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑<br>คน  | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๑  | อบรมหลักสูตร<br>นักวิชาการเงินและบัญชี  | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง         | ๑<br>คน  | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา  | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์  | เป้าหมาย<br>คน | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ<br>บาท       | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|---|---|---|----------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๑๒  | อบรมหลักสูตร<br>นักวิชาการศึกษา และ<br>ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา         | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๓  | อบรมหลักสูตร<br>นักพัฒนาชุมชน และ<br>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา<br>ชุมชน | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๔  | อบรมหลักสูตร<br>เจ้าพนักงานธุรการ<br>และผู้ช่วยเจ้าพนักงาน<br>ธุรการ  | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๓              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๕  | อบรมหลักสูตร<br>เจ้าพนักงานป้องกันและ<br>บรรเทาสาธารณภัย              | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒              | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา  | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ              | ระยะเวลาดำเนินงาน             | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|---|---|--|----------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๑๖  | อบรมหลักสูตร<br>เจ้าพนักงานการเงินและ<br>บัญชี                                      | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๗  | อบรมหลักสูตร<br>เจ้าพนักงานพัสดุ และ<br>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ                     | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๘  | อบรมหลักสูตร<br>เจ้าพนักงานจัดเก็บ<br>รายได้ และผู้ช่วยเจ้า<br>พนักงานจัดเก็บรายได้ | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๑๙  | อบรมหลักสูตร<br>นายช่างโยธา   | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง         | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |



| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา  | หลักการและเหตุผล                              | วัตถุประสงค์  | เป้าหมาย | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ              | ระยะเวลาดำเนินงาน             | การติดตามประเมินผล     |
|-----|---|---|---|----------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๒๐  | อบรมหลักสูตร<br>ลูกจ้างประจำ  | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑ คน     | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๑  | อบรมหลักสูตร<br>ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์                                     | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๒  | อบรมหลักสูตร<br>ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครู<br>ผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแล<br>เด็ก | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมากขึ้น<br>และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๗        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา       | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ<br>บาท       | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|------------------------------------|---|--|----------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๒๓  | อบรมหลักสูตร<br>นายก อบต.          | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๔  | อบรมหลักสูตร<br>รองนายก อบต.       | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง         | ๒        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๕  | อบรมหลักสูตร<br>เลขานุการนายก อบต. | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา      | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย | วิธีการพัฒนา                | งบประมาณ              | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน         | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|-----------------------------------|---|--|----------|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|------------------------|
| ๒๖  | อบรมหลักสูตร<br>ประธานสภา อบต.    | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๗  | อบรมหลักสูตร<br>รองประธานสภา อบต. | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๘  | อบรมหลักสูตร<br>เลขานุการสภา อบต. | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๑        | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๒๙  | อบรมหลักสูตร<br>สมาชิกสภา อบต.    | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๒๒       | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม | ตามหนังสือ<br>สั่งการ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

| ที่ | โครงการ/หลักสูตรการ<br>พัฒนา   | หลักการและ<br>เหตุผล                          | วัตถุประสงค์   | เป้าหมาย<br>คน | วิธีการพัฒนา                  | งบประมาณ<br>บาท                               | ระยะเวลา<br>ดำเนินการ         | การติดตาม<br>ประเมินผล |
|-----|--|---|--|----------------|-------------------------------|---|-------------------------------|------------------------|
| ๓๐  | อบรมหลักสูตร<br>กลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน<br>ทั้งฝ่ายการเอง และ<br>เจ้าหน้าที่    | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๓๐             | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม   | ตามหนังสือ<br>สั่งการ                         | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๓๑  | อบรมหลักสูตร<br>คอมพิวเตอร์ในการ<br>ปฏิบัติงาน ทั้งผู้บริหาร<br>และเจ้าหน้าที่ | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง<br>ใหม่ | ๓๐             | การส่งเข้ารับการ<br>ฝึกอบรม   | ตามหนังสือ<br>สั่งการ                         | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |
| ๓๒  | โครงการศึกษาดูงาน  | เป็นการเพิ่มพูน<br>ความรู้ในการ<br>ปฏิบัติงาน | เพื่อให้เข้าใจระเบียบ<br>และกฎหมายเพิ่มมาก<br>ขึ้น และให้ทันต่อ<br>ระเบียบที่เปลี่ยนแปลง         | ๓๐             | จัดทำโครงการ<br>ศึกษาดูงานเอง | ตามที่ตั้งไว้<br>ใน<br>ข้อบัญญัติ<br>งบประมาณ | ๑ ต.ค. ๒๕๖๐ -<br>๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ | รายงานผล<br>การฝึกอบรม |

**รายงานโครงการที่ลงนามในสัญญา ปี 2562**  
**อบต.หนองนาแซง**

| อบต.หนองนาแซง เมืองชัยภูมิ จ.ชัยภูมิ                                     |           |                  |                                |                             |
|--|-----------|------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| ชื่อโครงการ  | คู่สัญญา  | วันที่เริ่มสัญญา | ระยะเวลา<br>ดำเนินงาน<br>(วัน) | วงเงินตาม<br>สัญญา<br>(บาท) |
| <b>การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสาธารณสุข</b>                             |           |                  |                                |                             |
| 1. โครงการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า                                    | 1 20/2562 | 18/04/2562       | 7                              | 41,460.00                   |
|  | 2 19/2562 | 18/04/2562       | 7                              | 540.00                      |
| 2. โครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ                                  | 1 1       | 01/10/2561       | 30                             | 978,900.00                  |
|  | 2 2       | 01/11/2561       | 30                             | 978,700.00                  |
|  | 3 3       | 12/12/2561       | 30                             | 971,300.00                  |
|  | 4 4       | 01/01/2562       | 30                             | 963,200.00                  |
|  | 5 5       | 01/02/2562       | 30                             | 955,700.00                  |
|  | 6 6       | 01/03/2562       | 30                             | 955,700.00                  |
|  | 7 7       | 01/04/2562       | 30                             | 951,400.00                  |
|  | 8 8       |                  | 30                             | 994,100.00                  |
| 3. โครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพคนพิการ                                     | 1 1       | 01/10/2561       | 30                             | 551,200.00                  |
|  | 2 2       | 01/11/2561       | 30                             | 552,800.00                  |
|  | 3 3       | 01/12/2561       | 30                             | 552,000.00                  |
|  | 4 4       | 01/01/2562       | 30                             | 552,000.00                  |
|  | 5 5       | 01/02/2562       | 30                             | 552,800.00                  |
|  | 6 6       | 01/03/2562       | 30                             | 549,600.00                  |
|  | 7 7       | 01/04/2562       | 30                             | 547,200.00                  |
|  | 8 8       |                  | 30                             | 544,800.00                  |
| โครงการสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ และผู้ติดเชื้อ H.I.V.             | 1 1       | 01/10/2561       | 30                             | 7,500.00                    |
|  | 2 2       | 01/11/2561       | 30                             | 7,500.00                    |
|  | 3 3       | 01/12/2561       | 30                             | 7,500.00                    |
|  | 4 4       | 01/01/2562       | 30                             | 7,500.00                    |
|  | 5 5       | 01/02/2562       | 30                             | 7,500.00                    |
|  | 6 6       | 01/03/2562       | 30                             | 8,500.00                    |
|  | 7 7       | 01/04/2562       | 30                             | 9,000.00                    |
|  | 8 8       |                  | 30                             | 9,000.00                    |
| 5. โครงการควบคุมและป้องกันการตั้งครุฑไม้พืงประสงคในวัยรุน                | 1 1       |                  | 30                             | 3,600.00                    |
|  | 2 4/2562  | 21/02/2562       | 8                              | 260.00                      |
|  | 3 5/2562  | 21/02/2562       | 8                              | 5,600.00                    |
|  | 4 3/2562  | 21/02/2562       | 8                              | 540.00                      |
| 6. โครงการจัดตั้งจุดบริการประชาชนและลดอุบัติเหตุในทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่ | 1 14/2562 | 25/12/2561       | 11                             | 9,480.00                    |

**รายงานผลการดำเนินงานโครงการ ปี 2561**  
**อบต.หนองนาแซง**

| อบต.หนองนาแซง เมืองชัยภูมิ จ.ชัยภูมิ                                    |                             |              |                                   |                             |                     |
|---|-----------------------------|--------------|-----------------------------------|-----------------------------|---------------------|
| ชื่อโครงการ   | เปอร์เซ็นต์<br>การดำเนินการ | ชื่อคู่สัญญา | ระยะเวลา<br>การดำเนินการ<br>(วัน) | วงเงินตาม<br>สัญญา<br>(บาท) | เบิกจ่าย<br>(บาท)   |
| <b>การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและสาธารณสุข</b>                            |                             |              |                                   |                             |                     |
| 1. โครงการสนับสนุนเบี้ย<br>ยังชีพผู้สูงอายุ                             | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 952,500.00                  | 952,500.00          |
| 2. โครงการสนับสนุนเบี้ย<br>ยังชีพคนพิการ                                | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 568,000.00                  | 568,000.00          |
| 3. โครงการสนับสนุนเบี้ย<br>ยังชีพผู้ป่วยเอดส์ และผู้ติด<br>เชื้อ H.I.V. | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 7,000.00                    | 7,000.00            |
| 4. โครงการสนับสนุนการ<br>ดำเนินงานระบบหลักประกัน<br>สุขภาพ              | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 150,000.00                  | 150,000.00          |
| <b>การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>                            |                             |              |                                   |                             |                     |
| 5. โครงการโรงเรียนบ้านหนอง<br>โง้ง                                      | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 10,000.00                   | 10,000.00           |
| 6. โครงการโรงเรียนบ้านกุดละ<br>ลม                                       | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 20,000.00                   | 20,000.00           |
| 7. โครงการโรงเรียนบ้านโนน<br>สมบูรณ์                                    | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 30,000.00                   | 30,000.00           |
| 8. โครงการโรงเรียนบ้านหนอง<br>นาแซงวิทยา                                | 100                         | 1/2561       | 1                                 | 30,000.00                   | 30,000.00           |
| <b>รวม</b>  |                             |              |                                   | <b>1,767,500.00</b>         | <b>1,767,500.00</b> |

ข้อมูล ณ 19/07/2562

