



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน โทรศัพท์ 0-4345-0005

ที่ ขก 80101 /

วันที่ ตุลาคม 2564

เรื่อง รายงานการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตอนหันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น

บัดนี้ได้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ.2564 แล้ว จึงขอรายงานการติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 มาเพื่อให้ท่านทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวฝนทอง ดวงกังแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายอาคม ฤทธิตา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน

(นายธนโชติ สอนจินดา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน

(นายเจตชัย เจริญศักดิ์ขจร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนหัน



การติดตามและประเมินผล

การบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน
อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน และการบริหารอัตราค่าจ้าง	เพื่อเป็นการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้ โครงสร้าง ระบบงาน การจัด กรอบอัตราค่าจ้างมีความ บริหารอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานของ องค์กรและทีมทอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้าของ สายงาน มีความคล่องตัวต่อ การปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ของ หน่วยงานในองค์กร	อัตราค่าจ้างสอดคล้องกับ ปริมาณงาน ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ และมาตรฐาน ในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่าง ในกรอบอัตราค่าจ้าง การ บริหารงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพดี ภาระค่าจ้าง ตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๔๐	ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดย การกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ อย่างเหมาะสมกับส่วนราชการตามประกาศ ก.อ.บต. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชา พว. ทั่วไป และ พว. ก.บ. เพื่อให้อัตราค่าจ้างปริมาณงาน อย่างเหมาะสมกับ ความรับผิดชอบขององค์กร	มีการสำรวจหาเหตุผล ดำรงตำแหน่งว่าง เพื่อให้ได้ การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่เกิด ความเสียหายต่อทางราชการ/ใช้ระยะเวลาการรับ โอนงาน ต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สำหรับข้าราชการมาเป็นพนักงานส่วนตำบล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
			ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง	ผู้บริหารมีนโยบายรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการประเภทอื่น แต่ไม่มีนโยบายขอใช้บัญชี หรือขอใช้ไปแล้ว แต่ผู้สอบผ่านชั้นบัญชีในตำแหน่งที่ต้องการไม่เพียงพอ รวมถึงระยะเวลาการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง อาจต้องใช้ความจำเป็นหลายประการที่ใช้ประกอบในการตัดสินใจ
๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่งสายงานอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาด ภาระงาน การทำงาน ครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมและการทำงาน	- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้นอกสถานที่	สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่มีเพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรม เพราะค่าใช้จ่ายในการ
			- จัดทำโครงการอบรมคุณธรรม - จริยธรรม ปลุกจิตสำนึกต่อต้านการทุจริต ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการให้ความรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ			- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุ๊ค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการ หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน ตลอดจนหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึง การร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ งามตอบปัญหา ข้อเสนอจากประชาชนบนนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐	เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศ แบบ one stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล พร้อมให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Integrity and transparency Assessment : ITA)
			- องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบถือปฏิบัติ และส่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ยังมีบุคลากรในสังกัดส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
			- องค์กรจัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี ให้กับพนักงาน เจ้าหน้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานทันสมัย สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างประหยัด ในระบบเครือข่าย การแชร์เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และสามารถสั่งพิมพ์งานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์	ตามมาตรการประหยัดพลังงาน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน



ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความทุ่มเทที่กล้าลงกายลงใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ผลการปฏิบัติงานดี สำเร็จ ทันเวลาที่กำหนด ความผิดพลาดในการทำงานมีน้อย ข้อร้องเรียนไม่มี การทำงานเป็นทีม	- จัดทำโครงการยกย่องเชิดชูคนดี มีคุณธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - จัดกิจกรรมวันคล้ายวันเกิดให้กับคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกคน - ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมิน - ร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือครอบครัวพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เกิดการสูญเสียบุคคลในครอบครัว - จัดกิจกรรมบิณฑบาตบิณฑกัณฑ์ทุกวันพุธ เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่น่าอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานสะอาด	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ได้รับใบประกาศ และการตั้งบุคลากรในสังกัดพัฒนานตนเองให้ดีขึ้น บุคลากรให้ความร่วมมือในกิจกรรมเป็นอย่างดี ดำเนินการตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี บุคลากรเกิดความรักใคร่ รักองค์กร ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมีจิตใจสาธารณะ บุคลากรให้ความร่วมมือ มีกิจกรรมร่วมกัน เกิดความสามัคคี และยังส่งผลให้องค์กรน่าอยู่

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านสวัสดิการ มีมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง (ต่อ)		- มีมาตรการป้องกันและกำจัดสัตว์ที่ไล่เรื้อไร่นา ๒๐๑๙ คือ จัดจ้างล่ามือ พนักงานอนันย์ สำหรับพนักงาน และผู้กำจัดต่อราชการ รวมจับได้ประกาศให้ทุกคนได้รู้ว่าการอนันย์ตลอดเวลา พร้อมทั้งให้พนักงานล่ามือบ่อยครั้ง - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอยการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เป็นมาตรการที่ดี พนักงานมีความปลอดภัยมากขึ้น แต่ควรมีเครื่องวัดอุณหภูมิ ก่อนเข้าสำนักงาน เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการอำนวยการเนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงานการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกั้นการจะแนบในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอยู่ในรูปคณะกรรมการ และนำผลการปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสาย และความประพฤติดีวันมาพิจารณาพิจารณา
		- ส่งเสริมปัจจัยในท้องถิ่นให้มาอยู่ เช่น ใต้ แก้อีกทำงานเหมาะสม เทคโนโลยีในการทำงานทันสมัยครบถ้วน แสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีแม้น้ำทำความสะอาดในสำนักงานให้สะอาดตลอดเวลา	ท้องถิ่นยังค้ำเคบอยู่ ถ้าเทียบกับจำนวนบุคลากร และอุปกรณ์ในการใช้งาน จัดเก็บเอกสาร

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
5. นโยบายด้านการบริหารดำเนินงาน	เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี การลดขั้นตอนในการดำเนินงานประชาชนได้รับการบริการรวดเร็วยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานและต้นสังกัดสามารถปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีผลงานที่ได้รับมอบหมายมาโดยตลอด เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการ	การบริหารราชการเป็นไปตามคำสั่งและมอบหมายงาน การมีพิธีการขอความเห็น และการอนุมัติ/เห็นชอบ และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับการบริการอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ประเมินและเกิดความประทับใจ ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านการปฏิบัติงาน	จัดทำคำสั่งมอบหมายงาน การปฏิบัติราชการให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 5.1 ย่อย และพนักงานท้องถิ่นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ จัดทำคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลรักษาการแทนได้ยอด, หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการในกรณี จำหน่ายว่าง หรือมี แต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ จัดทำคำสั่งให้รองปลัด อบต. ปฏิบัติราชการแทน ปลัด อบต. เป็นการมอบอำนาจรายการที่ 1 คือ 1. การอนุญาตให้รถยนต์ส่วนบุคคล 2. การควบคุม ดูแล จัดส่งใบ อนุมัติ การบริหารงานในกองช่างและกองการศึกษา	พนักงานส่วนตำบลยังมีความเข้าใจผิด สับสน เกี่ยวกับเรื่อง รักษาการในตำแหน่ง ,รักษา วาราชการแทน ,ปฏิบัติราชการแทน และรักษา วาราชการแทน
			แจ้งเวียนคำสั่ง ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทางการดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าสำนักงานปลัด ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ไม่ได้เข้าอบรมตามแนว ทางการพัฒนา
๒	หลักสูตร นิติกร	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนิติกร ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	เข้ารับการอบรมตาม แนวทางการพัฒนา
๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ผ่านการอบรมตามแนว ทางการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๔	หลักสูตรผู้อำนวยความสะดวกคลั่ง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของผู้อำนวยความสะดวกคลั่ง ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ผ่านการอบรมตามแนว ทางการพัฒนา
๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของเจ้าพนักงานการเงิน ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ผ่านการอบรมตามแนว ทางการพัฒนา
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของเจ้าพนักงานพัสดุ ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ผ่านการอบรมตามแนว ทางการพัฒนา
๗	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนายช่างโยธา ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ไม่ได้เข้ารับการอบรม ตามแนวทางการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลออนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต.	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานชุมชน/ นักพัฒนาชุมชน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของเจ้าพนักงาน ชุมชน / นักพัฒนาชุมชน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม/ประชุม ๕ ครั้ง/ปี	๒	-	✓	ผ่านการอบรม/ประชุม ตามแนวทางการพัฒนา
๙	หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหน้าที่ของ ตนเองมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ไม่ได้เข้ารับการอบรม ตามแนวทางการพัฒนา
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของประธานสภา อบต. ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	ไม่ได้เข้ารับการอบรม ตามแนวทางการพัฒนา
๑๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักทรัพยากรบุคคล ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	ฝึกอบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	เข้ารับการอบรม/ ประชุมตามแนวทางการ พัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลออนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๒	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักจัดการงานทั่วไป ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๔ ครั้ง/ปี	๑	✓	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๑๓	หลักสูตรนักวิชาการเกษตร	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักวิชาการเกษตร ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๗ ครั้ง/ปี	๓	✓	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๑๔	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักวิชาการตรวจสอบภายใน ให้มีทักษะ ความรู้และความ เข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๒ ครั้ง/ปี	๒	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลออนทัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๕	หลักสูตรผู้ช่วยราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้ช่วยราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/อบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	✓	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการอบรมตามแนวทางการพัฒนา
๑๖	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษา	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนักวิชาการศึกษา ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/อบรม ๓ ครั้ง/ปี	๒	✓	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการอบรมตามแนวทางการพัฒนา
๑๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ให้มีทักษะความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/อบรม ๒ ครั้ง/ปี	๒	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการอบรมตามแนวทางการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๘	หลักสูตรผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ บริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๓ ครั้ง/ปี	๑	✓	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๑๙	การส่งเสริมระบบคุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่ออบรมคุณธรรมและจริยธรรม ให้กับผู้บริหาร/สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ /พนักงานจ้าง ให้มีคุณธรรมและ จริยธรรม	จัดอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙๐	✓	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๒๐	การดำเนินการทางวินัย	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนิติกรให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงาน มากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

๗

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดอบต. รอง ปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของปลัดอบต. รองปลัด อบต. ให้ มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๕ ครั้ง/ปี	๒	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของผู้อำนวยการกองช่าง ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๒๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงาน มากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๓ ครั้ง/ปี	๓	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา

การติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนหัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทาง การดำเนินการ	ปีงบประมาณ ที่พัฒนา ปี ๒๕๖๔ (คน)	ลักษณะการฝึกอบรม/ พัฒนา		การติดตามและ ประเมินผล ปี ๒๕๖๔
					อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของเจ้าพนักงานธุรการ ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับครูศูนย์พัฒนา เด็กเล็กหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากขึ้น	เข้าร่วมประชุม/ อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๘	-	✓	เข้าร่วมประชุม/ผ่านการ อบรมตามแนวทางการ พัฒนา
๒๖	การพัฒนาระบบสารสนเทศของ อบต.	เพื่อให้ความรู้ด้านระบบ สารสนเทศแก่ผู้บริหาร/สมาชิก อบต./พนักงานส่วนตำบล/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้มี ทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การใช้ระบบสารสนเทศมาก ยิ่งขึ้น	อบรม ๑ ครั้ง/ปี	๙๐	✓	-	ผ่านการอบรมตามแนว ทางการพัฒนา