



แผนการพัฒนาศูนย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล

ฝ่ายบริหารงานบุคคล  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
โทร. ๐-๗๔๗๑-๒๓๘๐ ต่อ ๑๑๐๓  
โทรสาร ๐-๗๔๗๒-๓๑๘๔

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะที่สำคัญหลายประการซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามภารกิจที่กำหนด ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน มุ่งสู่สังคมฐานความรู้ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ โดยจะยึดถือตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลเป็นหลัก

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล หวังว่าแผนการพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรอันทรงคุณค่ายิ่งของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล

ธันวาคม ๒๕๖๑

## สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๑	บทนำ	
	หลักการและเหตุผล	๑
	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒
	เป้าหมายของการพัฒนา	๒
บทที่ ๒	หลักสูตรการพัฒนา	
	การพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร	๓
	การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)	๔
	การพัฒนาบุคลากรใหม่/การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	๕
บทที่ ๓	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	
	วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล	๖
	ระยะเวลาการดำเนินการ	๖
บทที่ ๔	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	
	งบประมาณด้านการศึกษา	๗
	งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายผู้บริหาร	๗
	งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายปฏิบัติ	๗
	งบประมาณพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่	๘
บทที่ ๕	การติดตามและประเมินผล	
	การประเมินผลภายใน	๙
	การประเมินผลภายนอก	๑๐
	- ภาคผนวก	

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่จะได้รับการถ่ายโอนในด้านการให้บริการสาธารณะ อีกทั้งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าว ต้องกำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การพัฒนาข้าราชการในปัจจุบัน มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติที่ทรงความรู้ สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ โดยการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ประกอบกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร แผนพัฒนากุศลกร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

ด้วยสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น จึงจำเป็นต้องกำหนดแผนการพัฒนากุศลกร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล เพื่อใช้เป็นแนวทางในทางพัฒนากุศลกรได้อย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการที่สอดคล้อง เป็นไปไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล และเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ ชำนาญการแบบมืออาชีพ ตลอดจนมีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีเหมาะสมสอดคล้องกับสถาบัน องค์กร ที่ให้บริการสาธารณะ จึงได้จัดทำแผนพัฒนากุศลกรขึ้นในครั้งนี้

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องบุคลากร/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่</li> <li>• จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่</li> </ul>
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษาจากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ</li> <li>• ร้อยละของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ</li> </ul>
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	๑. กำหนดองค์การให้เป็นองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ผ่านเกณฑ์มาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี</li> </ul>
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม</li> <li>• จำนวนกองงานที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาโชวาท	<p>๑. การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราชาโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว</p> <p>๒. พัฒนาการบุคลากรให้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>• ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง ฯลฯ</li> <li>• จำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>• จำนวนโครงการที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท</li> </ul>
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมแก่บุคลากรทุกระดับ	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ</p> <p>๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน</li> <li>• ความรู้ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม</li> <li>• การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์</li> <li>• การสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</li> <li>• ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา</li> <li>• จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา</li> <li>• ร้อยละของบุคลากรที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติราชการ</li> </ul>

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการสำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง</li> <li>• จำนวนเอกสารเผยแพร่ และ ความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย</li> </ul>
	๒. จัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย</li> </ul>
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากร	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากร โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> <li>• pluggedปรัชญาการเป็นบุคลากรส่วนท้องถิ่นที่ดี</li> <li>• ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่</li> <li>• ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>• เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ</li> </ul>
	๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล</li> </ul>
๒.๕ กำหนดให้บุคลากรฝึกอบรมในหลักสูตรและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและดูงานในต่างประเทศ</li> </ul>

### ๓. เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาจากองค์กรภายนอกอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี เป็นจำนวนร้อยละ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๓.๑ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาจากองค์กรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี เป็นจำนวนร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด



## บทที่ ๒

### หลักสูตรการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพจะเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูลจะต้องมีแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สตูล จึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบและให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตร ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตร การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตร ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตร ด้านการบริหารจัดการ
๕. หลักสูตร ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๖. หลักสูตร การดำรงชีวิต ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๗. หลักสูตร การบริหารองค์การในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

#### ๑. การพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ที่เป็นระดับผู้บริหารของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถนำพาหรือบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรตามที่กำหนดไว้ นั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จึงมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารขององค์กรไว้ในหลายระดับ ทั้งผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จึงได้กำหนดวิธีการหรือแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ดังนี้

##### ๑.๑ การพัฒนาโดยวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

วิธีการพัฒนาดังกล่าวใช้ได้กับผู้บริหารในทุกระดับ สามารถทำได้ตลอดเวลาและต่อเนื่อง โดยวิธีการศึกษา จดบันทึกเอกสาร แจกจ่ายหนังสือ และการปรับปรุงรายงานจดบันทึกสำคัญหรือบันทึกความรู้ใหม่ ๆ

##### ๑.๒ การฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร สำหรับผู้บริหารที่อยู่ในระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง

### ๑.๓ การสัมมนา

การพัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กรเพราะการพัฒนาผู้บริหารส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูลจะจัดส่งผู้บริหารในทุกระดับเข้าร่วมการสัมมนาทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร

### ๑.๔ การทัศนศึกษาดูงาน

เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูลได้ให้ความสำคัญกับการทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้นำเอาความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรซึ่งองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

### ๑.๕ การเข้ารับการศึกษาคู่

เป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมหลักสูตรต่าง ๆ ในประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร

## ๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานหรือสายงานที่เป็นสายปฏิบัติ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ดังนี้

### ๒.๑ การฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

### ๒.๒ การทัศนศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน มาปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นกว่าเดิม

### ๒.๓ การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดอบรมเฉพาะด้าน

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูล บางครั้งจะต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรจะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรยังไม่มี ความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ ดังนั้นบุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๔ การนิเทศงาน

เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสตูลได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และได้รับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลขึ้น

## ๒.๕ การสัมมนา

การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายงานผู้ปฏิบัติตามแนวทางนี้เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ และแนวคิดจากการสัมมนา ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงาน ช่วยให้ระบบและวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลจะจัดส่งบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมการสัมมนาทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

## ๒.๖ การเข้ารับการศึกษาต่อ

เป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมหลักสูตรต่าง ๆ ในประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กร

## ๓. การพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ถือเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลต้องดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล โดยกำหนดวิธีการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๒ การแนะนำงาน
- ๓.๓ การทดลองการปฏิบัติงาน
- ๓.๔ การปฏิบัติงาน
- ๓.๕ การฝึกอบรม
- ๓.๖ การสัมมนา
- ๓.๗ การทัศนศึกษาดูงาน
- ๓.๘ การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดอบรมเฉพาะด้าน
- ๓.๙ การนิเทศงาน

## บทที่ ๓

### วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถนำพาการบริหารงานขององค์กรปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลมีการกำหนดเป็นแนวทางที่จะพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้อย่างชัดเจน

องค์การบริหารจังหวัดสตูล จึงได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติโดยวิธีการ ดังนี้

#### ๑. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และในแต่ละปีจะต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลจึงได้กำหนดวิธีการหรือแนวทางที่จะพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติงานไว้โดยวิธีการ ดังนี้

๑. การพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง
๒. การฝึกอบรม
๓. การประชุมสัมมนา
๔. การทัศนศึกษาดูงาน
๕. การศึกษาต่อ
๖. การนิเทศงาน
๗. อื่น ๆ

#### ๒. ระยะเวลาการดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี (รายละเอียดหลักสูตรและระยะเวลาการดำเนินการปรากฏตามภาคผนวก)

## บทที่ ๔

## งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

## ๑. งบประมาณพัฒนาตามสายงานหลักสูตรสายงานผู้บริหาร

การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยวิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลกำหนด และตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้จัดสรรงบประมาณไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา เช่น ค่าลงทะเบียนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาแต่ละหลักสูตรสำหรับสายงานผู้บริหาร ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## ๒. งบประมาณพัฒนาหลักสูตรสายงานผู้ปฏิบัติ

การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยวิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลกำหนด และตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความสามารถ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้จัดสรรงบประมาณไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา เช่น ค่าลงทะเบียนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาแต่ละหลักสูตรสำหรับสายงานผู้ปฏิบัติ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## ๓. งบประมาณพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

การพัฒนาการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยวิธีการปฐมนิเทศ การแนะนำงาน การทดลองการปฏิบัติงาน การนิเทศงาน การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาหรือดูงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามหลักสูตรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล กำหนด และตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันต่าง ๆ จัดอบรมสัมมนา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้จัดสรรงบประมาณไว้เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการอบรมสัมมนา เช่น ค่าลงทะเบียนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ใช้จ่ายในการอบรมสัมมนาแต่ละหลักสูตรสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่หรือบุคลากรที่เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## บทที่ ๕

### การติดตามและประเมินผล

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๙ กำหนดว่า การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เนื่องจากข้าราชการเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการพัฒนาข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการ มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีศักยภาพเพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพอันส่งผลต่อการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการ เป็นการตัดสินใจการบริหารงานบุคคลโดยเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งมีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงของกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุง เพิ่มเติมคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกได้เป็น ๒ ส่วน คือ การประเมินผลภายใน และการประเมินผลภายนอก ดังนี้

#### ๑. การประเมินผลภายใน

เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของตนเอง ที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องกับหน่วยงาน ดำเนินการประเมินผลการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ซึ่งถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานที่ควรทำอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องรายงานผลการเข้ารับการอบรม ภายใน ๗ วันทำการ นับตั้งแต่วันกลับจากอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม รายงานผลการอบรม เมื่อครบกำหนด ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กลับจากอบรมสัมมนา ว่าสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานให้เกิดประโยชน์อย่างไรบ้าง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการอบรม

๔. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

## ๒. การประเมินผลภายนอก

เป็นกระบวนการตรวจสอบการบริหารงาน ซึ่งกระทำโดยหน่วยงาน หรือสถาบันที่เป็นกลางจากภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานเป็นหลักประกันคุณภาพในการดำเนินงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าได้มาตรฐานเพียงใด

ภาคผนวก



รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล

อำเภอเมือง จังหวัดสตูล

ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างมีความรู้ในการปฏิบัติงาน เกิดความสามัคคีและมีคุณธรรมจริยธรรม	ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- ฝึกอบรม - ติดตามการปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	เกิดความสามัคคี ในองค์กร บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา งานในหน้าที่และมี คุณธรรมจริยธรรม	อบจ.ดำเนินการเอง
๒	ประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ในสังกัด อบจ.สตูล	เพื่อถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน และรับทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหารและ หัวหน้าส่วนราชการ	ประชุม แลกเปลี่ยนให้ ข้อเสนอแนะ	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	มีความรู้ความเข้าใจ นโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงาน ส่งผล ให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	อบจ.ดำเนินการเอง
๓	ประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ในสังกัด อบจ.สตูล	เพื่อถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน และรับทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานตลอดจนแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน	คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย	ประชุม แลกเปลี่ยนให้ ข้อเสนอแนะ	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (เดือนละ ๑ ครั้ง)	มีความรู้ความเข้าใจ นโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงาน ส่งผล ให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	อบจ.ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๔	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	- การอบรม	๑,๘๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ผู้เข้าร่วมมีความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น และสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	อบจ.ดำเนินการเอง
๕	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานการเงินการคลังของ อบจ.สตูล	เพื่อเพิ่มความรู้แก่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเบิกจ่ายเงินใหม่ความรู้ในทิศทางเดียวกัน	บุคลากรกองงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การวางฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- การฝึกอบรม	๒๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในวิธีการเบิกจ่ายเงินและการจัดทำเอกสารประกอบในการขอเบิกเงิน	อบจ.ดำเนินการเอง
๖	การปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อให้ข้าราชการที่เข้ารับการบรรจุใหม่ รู้ระเบียบ แบบแผน ของการปฏิบัติราชการ	ข้าราชการที่บรรจุใหม่	- การฝึกอบรม	๑๗๖,๔๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่บรรจุใหม่ ปฏิบัติงานไปตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๗	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ๒๕๖๐	บุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	- การฝึกอบรม	๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบฯ เกี่ยวกับ การจัดซื้อจัดจ้าง	อบจ.ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	- การฝึกอบรม	๒๕,๕๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ	- การฝึกอบรม	๒๕,๕๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- การฝึกอบรม	๒๕,๕๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อัตโนมัติ	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อัตโนมัติ	- การฝึกอบรม	๒๕,๕๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อัตโนมัติมีความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๒	หลักสูตรนายช่างโยธา	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา	- การฝึกอบรม	๒๕,๕๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๓	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	- การฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูงมีความรู้เพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๔	หลักสูตรนักรับบริหารงานท้องถิ่น และแผน	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักรับบริหาร งานท้องถิ่น	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักรับบริหารงานท้องถิ่น มีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้นและนำความรู้มา พัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๑๕	หลักสูตรปลัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น: ประเทศไทย ๔.๐	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งปลัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	- การฝึกอบรม	๖๗,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้นและนำความรู้มา พัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๑๖	หลักสูตรนักรับวิชาการพัสดุ	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักรับวิชาการ พัสดุ	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักรับวิชาการพัสดุ มีความรู้ความสามารถ เพิ่มขึ้นและนำความรู้มา พัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑๗	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๘	หลักสูตรวิศวกรโยธา	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๙	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๐	หลักสูตรการพัฒนาพนักงานกฎหมาย ท้องถิ่น (ตำแหน่งนิติกร)	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนิติกร	- การฝึกอบรม	๔๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นิติกร มีความรู้ความ สามารถเพิ่มขึ้นและนำ ความรู้มาพัฒนา การปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒๑	หลักสูตรรณรงค์วิชาการจัดเก็บรายได้	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักวิชาการ จัดเก็บรายได้	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ มีความรู้ความสามารถเพิ่ม ขึ้นและนำความรู้มาพัฒนา การปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒๒	หลักสูตรรณรงค์วิชาการคอมพิวเตอร์	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักวิชาการ คอมพิวเตอร์	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ มีความรู้ความสามารถเพิ่ม ขึ้นและนำความรู้มาพัฒนา การปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๓	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีความรู้ความสามารถเพิ่ม ขึ้นและนำความรู้มาพัฒนา การปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคล	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล มีความรู้ความสามารถเพิ่ม ขึ้นและนำความรู้มาพัฒนา การปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งสามารถปฏิบัติ งานในหน้าที่ของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา มีความรู้ความสามารถเพิ่ม ขึ้นและนำความรู้มาพัฒนา การปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น



ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๖	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๗	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานช่าง	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานช่าง มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๘	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานคลัง	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานคลัง มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒๙	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป	- การฝึกอบรม	๓๓,๒๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไปมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๐	หลักสูตรนักบริหารงานศึกษา	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา	- การฝึกอบรม	๔๙,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๑	หลักสูตรนักบริหารสถานศึกษา	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ของ อบท.	- การฝึกอบรม	๔๓,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๓๒	ฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้แก่บุคลากร	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้และทักษะพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๓๓	ฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตระหนักในพระมหากษัตริย์ ธิดุณของสถาบันพระมหากษัตริย์	ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๓๕	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	๔๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๓๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	๔๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๓๗	หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่างโยธาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่างโยธา	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	๔๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่างโยธา มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/ หลักยุทธศาสตร์พัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๓๘	หลักยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับภารกิจเร่งด่วนตามกฎหมายใหม่	เพื่อให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งปลัด หรือหัวหน้าสำนักงาน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงาน	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่างโยธา	- การฝึกอบรม - การสัมมนา	๕๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่างโยธา มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นและนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๓๙	การฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์	เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม	๒,๐๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้ทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	อบจ.ดำเนินการเอง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๔๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	เพื่อเพิ่มองค์ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับ พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม	๑๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐	อบจ.ดำเนินการเอง ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๔๑	การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองโดยการอบรมออนไลน์โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การอบรม	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	สำนักงาน ก.พ.

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๔๒	หลักสูตรวิทยปณงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวินัย เพิ่มขึ้น	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การอบรม	๔๒๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้ความ เข้าใจในเรื่องวินัยและ ปฏิบัติตนให้เป็นไปตาม ระเบียบวินัย	อบจ.ดำเนินการเอง กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๔๓	หลักสูตรอื่น ๆ เช่น หลักสูตรการ เขียนและเกษียณหนังสือราชการ หลักสูตรการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ฯลฯ	เพื่อให้บุคลากรได้รับ ความรู้ในเรื่องอื่น ๆ ที่ หน่วยงานภายนอก กำหนดจัดฝึกอบรม	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การอบรม	๓๐๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรได้รับความรู้ใน เรื่องอื่น ๆ และนำมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน	กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๔๔	การประชุมเินเทศข้าราชการที่เข้ามา ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การอบรม	-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสภาพพื้นที่	คอ.บต.
๔๕	กลยุทธ์การบริหารองค์การในยุค แห่งการเปลี่ยนแปลง	เพื่อเสริมสร้างความรู้และ ทักษะด้านการบริหารการ เปลี่ยนแปลง ให้แก่ บุคลากรในตำแหน่งบริหาร	ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งในสายงาน ผู้บริหาร	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การศึกษาดูงาน	๖๕,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	ผู้บริหารนำความรู้ ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การ ตามกระแสการเปลี่ยนแปลง ของสังคม	ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๔๖	ฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน	เพื่อเสริมสร้างความรู้และ ทักษะด้านการเตรียม ความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียนให้แก่บุคลากร	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรมีความรู้และ ทักษะพร้อมที่จะเข้าสู่ ประชาคมอาเซียน	ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น

ที่	โครงการ/ หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๔๗	ฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรที่ดำเนินงานในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตระหนักในพระมหากษัตริย์- ธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์	ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น
๔๘	ฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	เพื่อส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	บุคลากรทุกตำแหน่ง	- การฝึกอบรม - การสัมมนา - การศึกษาดูงาน	๑๕๐,๐๐๐.-	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	บุคลากรที่ดำเนินงานในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและตระหนักในพระมหากษัตริย์- ธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์	ส่วนราชการอื่น หรือหน่วยงานอื่น

# ภาคผนวก

## องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล

แบบฟอร์ม ปก.๑ : แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (โดยงานการเจ้าหน้าที่)

แบบฟอร์ม ปก.๒ : แบบประเมินผลความสำคัญ/ความจำเป็นของการฝึกอบรม  
(โดยงานการเจ้าหน้าที่)

แบบฟอร์ม ปล.๑ : แบบประเมินความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการฝึกอบรม  
(โดยผู้เข้ารับการอบรม)

แบบฟอร์ม ปล.๒ : แบบติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการฝึกอบรม  
(โดยผู้บังคับบัญชา)



**แบบติดตามและประเมินผลความคุ้มค่าของการจัดฝึกอบรม**

หลักสูตร .....  
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... สถานที่ .....

โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในประเด็นต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดฝึกอบรมครั้งต่อไป

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรม**

1. ชื่อ-สกุล ..... ตำแหน่ง .....
2. หน่วยงาน .....

**ส่วนที่ 2 การประเมินผล : 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด**

รายการประเมิน	5	4	3	2	1
1. หลังจากที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านผ่านการฝึกอบรมแล้วได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มากนัก้อยเพียงใด					
2. ในการนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการฝึกอบรมประสบปัญหาและอุปสรรคมากนัก้อยเพียงใด					
3. หลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว เมื่อกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือไม่					
4. หลังจากผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว และกลับมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ท่านพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมากนัก้อยเพียงใด					
5. ท่านคิดว่าประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้รับจากการอบรมในหลักสูตรนี้บรรลุผลตามความคาดหวังของท่านมากนัก้อยเพียงใด					
6. หลักสูตรนี้คุ้มค่ากับเวลา และค่าใช้จ่าย					
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานได้ และปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ..... (สูตร=Σของทุกข้อX100/35)					
8. ข้อเสนอแนะอื่นๆ	..... ..... .....				

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน  
(.....)  
ตำแหน่ง.....  
วันที่...../...../.....

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

\*\*\*\*\*

แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑ ข้อมูลส่วนตัว

๑.๑ ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....  
 หน่วยงาน.....กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน.....  
 อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....

๑.๒ สถานภาพการรับราชการ

ข้าราชการ/พนักงาน.....  พนักงานจ้าง  ลูกจ้างประจำ  ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓ สถานภาพการปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงาน  หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน  ผู้อำนวยการ/กอง  
 ปลัด/รองปลัด  สมาชิกสภาท้องถิ่น/ผู้บริหารท้องถิ่น  บุคลากรทางการศึกษา

๑.๔ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

งานบริหาร  งานบริการ  งานวิชาการ  งานสนับสนุน

๒. ท่านต้องการพัฒนางานของท่านในเรื่องใดบ้าง

ลำดับ ที่	ความรู้ หรือทักษะความชำนาญ ที่สามารถพัฒนาด้วยการอบรม	หลักสูตรที่ใช้อบรม เพื่อการพัฒนา	ระดับความเร่งรีบ		
			รอได้	ปาน กลาง	มาก

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการอบรม

๓.๑.....  
 ๓.๒.....  
 ๓.๓.....  
 ๓.๔.....  
 ๓.๕.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

## แบบประเมินผลความสำคัญ/ความจำเป็นของการฝึกอบรม

หลักสูตร .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... สถานที่ .....

ส่วนที่ 2 การประเมินผล : 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

รายการประเมิน	5	4	3	2	1
<b>ด้านความสำคัญ/ความจำเป็น</b>					
1. ความสำคัญและความจำเป็นของการฝึกอบรม					
2. หลักสูตรมีความน่าเชื่อถือ/สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านวัตถุประสงค์การฝึกอบรม</b>					
3. วัตถุประสงค์สอดคล้องกับความสำคัญ/ความจำเป็นในการอบรม					
4. หัวข้อวิชาต่างๆ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของโครงการ					
5. วัตถุประสงค์หลักของโครงการสามารถจะประเมินผลได้					
<b>หลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม</b>					
6. ความชัดเจนของรายละเอียดของหลักสูตรการฝึกอบรม					
7. เทคนิคและวิธีการฝึกอบรมที่ใช้ในแต่ละหัวข้อวิชาเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และระยะเวลาของหัวข้อ					
8. ระยะเวลา และสถานที่จัดฝึกอบรมเหมาะสม					
9. ความเหมาะสมในการคัดเลือกวิทยากร					
10. ระยะเวลาของแต่ละหัวข้อวิชาเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาวิชา					
<b>การส่ง/คัดเลือกผู้เข้าอบรม</b>					
11. การคัดเลือกผู้ที่จะส่งเข้าอบรมอย่างเหมาะสมตรงกับคุณสมบัติที่กำหนด และงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ					
<b>งบประมาณ</b>					
12. การได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการนี้					
13. สามารถเบิกจ่ายเงินได้ตามที่ระเบียบกำหนด					
ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ..... (สูตร= $\Sigma$ ของทุกข้อ $\times 100/65$ )					
<b>ข้อเสนอแนะ</b>					
14. ข้อเสนอแนะอื่นๆ					
.....					
.....					
.....					

(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน  
 (.....)  
 ตำแหน่ง.....  
 วันที่...../...../.....

**แบบประเมินความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกอบรม**

หลักสูตร .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... สถานที่ .....

หน่วยงานรับผิดชอบการฝึกอบรม .....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้เข้ารับการอบรม ชื่อ..... สกุล..... ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ 2 การประเมินผล : 5=มากที่สุด 4=มาก 3=ปานกลาง 2=น้อย 1=น้อยที่สุด

รายการประเมิน	5	4	3	2	1
<b>ด้านการบริหารจัดการ</b>					
1. เนื้อหาการฝึกอบรมตรงกับวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด					
2. ระยะเวลาในการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงใด					
3. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงใด					
4. คุณภาพของเอกสารประกอบการฝึกอบรม					
5. การให้บริการของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ					
<b>ด้านสถานที่</b>					
6. ความเหมาะสมขนาดห้องบรรยายกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม					
7. โสตทัศนอุปกรณ์					
8. ความเหมาะสมของรูปแบบการจัดที่นั่ง					
9. คุณภาพของ อาหาร อาหารว่างและเครื่องดื่ม					
<b>ด้านวิทยากร</b>					
10. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตรงกับเนื้อหาที่บรรยาย					
11. ความสามารถในการถ่ายทอด การสื่อสาร					
<b>ผู้เข้ารับการฝึกอบรม</b>					
12. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม					
13. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าร่วมในกิจกรรม					
<b>ภาพรวม</b>					
14. ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมโดยรวม					
ผลการประเมิน คิดเป็นร้อยละ..... (สูตร=Σของทุกข้อX100/70)					
<b>ข้อเสนอแนะ</b>					
15. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เห็นว่าจะช่วยให้การฝึกอบรมครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น					
.....					
.....					
.....					
.....					