

**ໂຄງການ/ົງກຽມການພໍພັນນາບຄລາກ**  
**ກາຍໄດ້ຢ່າຍຫຼາສັຕິການເພື່ອອະນຸຍາດຫຼັງຈາກປົກການ**  
**ກາຍໄດ້ຢ່າຍຫຼາສັຕິການໃຫ້ອະດີວິວກັບກົດລາກ**

| ລຳດັບ | ກົງກາຣະນຸກ/ໂຄງກາຣ                      | ຕັ້ງຂໍ້ຕົກຮອກ        | ເປົ້າໝາຍ           | ຮະບອບກາລ/ປີ        |                    | ຕຳມື່ນກາຣ | ຮູ້ຮັບຜິດຊອກ |
|-------|--|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------|--------------|
|       |  |                      |                    | ປະເທດ              | ປະເທດ              |           |              |
| ១     | ໂຄງກາຣະນຸກທີ່ກົດລາກໃຫ້ອະດີວິວກັບກົດລາກ | ຮ້ອຍຄະຫະອຸ່ນໆຫຼັງການ | ເອົາ               | ເອົາ               | ເອົາ               | X         | X            |
| ២     | ໂຄງກາຣະນຸກທີ່ກົດລາກໃຫ້ອະດີວິວກັບກົດລາກ | ຮ້ອຍຄະຫະຜູ້ຫຼັງການ   | ຮ້ອຍຄະຫະຜູ້ຫຼັງການ | ຮ້ອຍຄະຫະຜູ້ຫຼັງການ | ຮ້ອຍຄະຫະຜູ້ຫຼັງການ | X         | X            |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | ตัวชี้วัดโครงการ               | เป้าหมาย  | งบ      |      | งบประมาณ |      | งบประมาณ/ปีที่ดำเนินการ |      | ผู้รับผิดชอบ         |
|-------|--|--------------------------------|---|---------|------|----------|------|-------------------------|------|----------------------|
|       |  |                                |   | ๒๕๖๔    | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๔     | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖                    | ๒๕๖๗ |                      |
| ๓     | ส่งเสริมการเข้าร่วมในการประเพณีพื้นเมืองทักษิณ<br>และการทำนายของแต่ละสายงาน คาดหวังว่าจะอั่ว<br>ให้ความเชื่อมโยงต่อสืบทอดสืบฯ ตามภารกิจขององค์กร | ร้อยละของผู้เข้าร่วบวง<br>อบรม | เข้าร่วมกิจกรรม<br>บริการด้านพัฒนาทักษิณในการทำนายเรือยศ๘๐<br>เชิงคุณภาพ<br>เข้าร่วมกิจกรรมของอย่างประเมินประสิทธิภาพ ร้อยละ ๘๐<br>เชิงประเมิน<br>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงานในส่วนงาน ร้อยละ ๘๐ | ๑๕๕,๐๐๐ | X    | X        | X    | X                       | X    | งานการ<br>เงินทุนที่ |
| ๔     | โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพทางาน<br>ของบุคลากรในสังกัด อบต.หมอนทอง  | ร้อยละของผู้เข้าร่วบวง<br>อบรม | เข้าร่วมกิจกรรม<br>บริการด้านพัฒนาทักษิณในการทำนาย<br>ร้อยละ ๘๐<br>เชิงคุณภาพ<br>บริการด้านพัฒนาทักษิณในประเทศไทย<br>ร้อยละ ๘๐<br>เชิงประเมิน<br>หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการ<br>ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐           | ๑๕๕,๐๐๐ | X    | X        | X    | X                       | X    | งานการ<br>เงินทุนที่ |

| ลำดับ | กิจกรรมโครงการ  | ตัวชี้วัดโครงการ               | เป้าหมาย   | ปรับมาณ | ระดับความสามารถ |    | ผู้รับผิดชอบ                            |
|-------|---|--------------------------------|------------|---------|-----------------|----|---|
|       |   |                                |            |         | ๑๙              | ๒๐ |   |
| ๕     | โครงการพัฒนาศักยภาพนักเรียนทักษะทางภาษาและครุศาสตร์<br>บุคลากรทางการศึกษา | ร้อยละของผู้เข้ารับการ<br>อบรม | เข้มข้นมาก | ๗๐,๐๐๐  | X               | X  | กอง<br>การศึกษา<br>ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม |
| ๖     | โครงการรักษาสุขภาพนักเรียนทักษะทางภาษาและครุศาสตร์<br>บุคลากรทางการศึกษา  | ร้อยละของผู้เข้ารับการ<br>อบรม | เข้มข้นมาก | ๗๐,๐๐๐  | X               | X  | กอง<br>การศึกษา<br>ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัดโครงการ           | เป้าหมาย   | งบ      |      | งบประมาณ |      | งบยกเว้นการดำเนินการ |      | ผู้รับผิดชอบ      |
|-------|---|----------------------------|--|---------|------|----------|------|----------------------|------|-------------------|
|       |   |                            |  | ๒๕๔๕    | ๒๕๔๖ | ๒๕๔๕     | ๒๕๔๖ | ๒๕๔๕                 | ๒๕๔๖ |                   |
| ๓     | กิจกรรมให้ความรู้และสร้างความเข้มแข็งทางหน้าที่บุคลากรในสถาบันนวัตกรรมเทคโนโลยี | ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม   | เชิงปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐<br>เชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรเข้าใจสึบท่องความรู้ทางหน้าที่ของตน ร้อยละ ๙๐   | ๑๘๕,๐๐๐ | X    | X        | X    | X                    | X    | งานการเงินหน้าที่ |
| ๔     | จัดทำรายงานข้อมูลการฝึกอบรมฯลฯ  | ร้อยละผู้เข้ารับการฝึกอบรม | เชิงปริมาณ<br>- หน่วยงานเบิกค่าใช้จ่ายตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯลฯ ร้อยละ ๙๐<br>เชิงคุณภาพ<br>- สำเนาแบบรายงานเบิกค่าใช้จ่ายตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯลฯ ร้อยละ ๙๐ | -       | X    | X        | X    | X                    | X    | งานการเงินหน้าที่ |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร  
กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร**

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ                     | ตัวชี้วัดโครงการ                                      | เป้าหมาย   | งบประมาณ |           | งบประมาณ/ปีต่อหนึ่งนักษัตร |      | ผู้รับผิดชอบ                                    |
|-------|-------------------------------------|---|--|----------|-----------|----------------------------|------|---|
|       |                                     |   |  | รายเดือน | รายไตรมาส | ๒๕๖๔                       | ๒๕๖๕ |   |
| ๑     | กิจกรรมตรวจสอบประสิทธิภาพของบุคลากร | ร้อยละผู้ได้รับการตรวจเชิงลึก<br>สูงกว่าร้อยละเจ็ดสิบ | เพิ่งปริมาณ<br>- บุคลากรได้รับการตรวจเชิงลึกประจำปี ร้อยละ ๙๐<br>เข้มคุณภาพ<br>- การตรวจสอบของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐<br>เพิ่งประเมิน<br>- หน่วยงานใหม่บุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงานร้อย<br>ละ ๙๐ | -<br>-   | -         | X                          | X    | กอจ<br>สำนักงานสุข<br>ภาพ<br>และ<br>สิ่งแวดล้อม |
| ๒     | กิจกรรม                             | ร้อยละผู้ที่ร่วมกิจกรรม<br>๘๕%                        | เพิ่งปริมาณ<br>- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ๘๕% ร้อยละ ๙๐<br>เข้มคุณภาพ<br>- บุคลากรมีความรู้ แล้วนำไปใช้ชั้นตอน ๕ ส ร้อยละ ๙๐<br>เพิ่งประเมิน<br>- หน่วยงานมีความต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ร้อย<br>ละ ๙๐  | -        | -         | X                          | X    | ทุกส่วน<br>ราชการ                               |

**ឯកទទួលសេវាទំនើត ២ ការផ្តល់នោះគ្មានក្នុងការឲ្យប្រើប្រាស់  
កាលឃុទ្ធទៀត ដែលបានបញ្ជាការនីមួយៗជាប្រចាំឆ្នាំ**

| លំដាប | កិច្ចការណ៍/ក្រសករ                | ពាណិជ្ជកម្ម            | ប្រព័ន្ធផ្លូវការ | របៀបអាមេរិក/ប្រចាំឆ្នាំ |                  | របៀបធ្វើឱ្យបាន   | ប្រព័ន្ធផ្លូវការ |
|-------|----------------------------------|------------------------|------------------|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
|       |                                  |                        |                  | ចំណាំការ                | ចំណាំការ         |                  |                  |
| ១     | គ្រប់គ្រងការសេវាទំនើតប្រចាំឆ្នាំ | រួមចំណែកថ្មីរបស់ប្រជុំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ        | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ |
| ២     | គ្រប់គ្រងការសេវាទំនើតប្រចាំឆ្នាំ | រួមចំណែកថ្មីរបស់ប្រជុំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ        | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ | ឯកសារប្រចាំឆ្នាំ |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัดโครงการ            | เป้าหมาย   | ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ  |             | ผู้รับผิดชอบ |
|-------|---|-----------------------------|------------|--|-------------|--------------|
|       |   |                             |            | งบประมาณ   | ต่อปี/จำนวน |              |
| ๓     | กิจกรรมต่อต้านการทุจริตในพื้นที่บ้านหนองอ้อ                                       | ร้อยละของบ้านที่ร่วมกิจกรรม | เชิงปริมาณ | - บุคลากรทั่วไปร่วมกิจกรรมต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐<br>เชิงคุณภาพ   | -           | X X X X X    |
|       |   |                             |            | - บุคลากรทั่วหน้ารู้ภารต่อต้านการทุจริต ร้อยละ ๙๐<br>เชิงปริมาณ<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่อต้านการทุจริต เพิ่มขึ้น ร้อยละ๙๐           |             |              |
| ๔     | โครงการยกล่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น    | ร้อยละผู้ที่ร่วมโครงการ     | เชิงปริมาณ | - บุคลากรเข้าร่วมโครงการเชิดชูเกียรติ ร้อยละ ๙๐<br>เชิงคุณภาพ  | -           | X X X X X    |
|       |   |                             |            | - บุคลากรฝึกความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมสังคมของโครงการ ร้อยละ ๙๐<br>เชิงปริมาณ<br>- หน่วยงานมีบุคลากรที่ร่วมโครงการและรับรองและเป็นแบบอย่างที่ดี |             |              |
| ๕     | จัดการรายละเอียดเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและให้บริการประชาชนดีเด่น | ร้อยละของบ้านที่ร่วมโครงการ | เชิงปริมาณ | - จัดทำคู่มือผลลัพธ์โดยชนพืชชุมชน ๑ เล่ม<br>เชิงคุณภาพ   | -           | X X X X X    |
|       |   |                             |            | - คู่มือผลลัพธ์เบ็ดเตล็ด สมบูรณ์ ๑ เล่ม ๒ เล่ม<br>เชิงปริมาณ<br>- หน่วยงานมีผู้สนใจและรับชมในงานประชุมฯ  |             |              |

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี  
กลยุทธ์ ๒ สร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน**

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | ตัวชี้วัดโครงการ  | ปัจจัย     |   | ระยะเวลาปีที่ดำเนินการ |        | ผู้รับผิดชอบ          |
|-------|--|-------------------|------------|---|------------------------|--------|-----------------------|
|       |  |                   | ปัจจัย     | ประมาณ  | งบ                     | ประมาณ |                       |
| ๑     | จัดทำประกายเมืองด้านนักอุดหนุนต้านภัยจราจร<br>ของบุคลากรบริหารงานตามหลักสากล | ร้อยละความสำเร็จ  | เชิงปริมาณ | - จัดทำประกายเมืองด้านนักอุดหนุนต้านภัยจราจร<br>เชิงคุณภาพ            | -                      | X      | -                     |
|       |  |                   |            | - บุคลากรเมืองรักความเมี้ยงเกี้ยงองค์กรต้องด้านภัยจราจร<br>ร้อยละ ๙๐  |                        |        | งานการ<br>คุ้มครอง    |
|       |  |                   | เชิงปริมาณ | - ห่วงโซ่อุปทานน้ำประปา เจรจาในสังคมต่อต้านภัยจราจร                   | -                      | X      | X                     |
| ๒     | กิจกรรมมาตรฐานการสร้างความโปร่งใสในการ<br>ปฏิบัติงาน ของบุคลากร              | ร้อยละความพึงพอใจ | เชิงปริมาณ | - จำนวนหน่วยสื่อที่ประชาชนหรือหน่วยงานที่ตรวจสอบ<br>ตรวจสอบไป         |                        | X      | X                     |
|       |  |                   | เชิงคุณภาพ | - ความพึงพอใจในกระบวนการที่นักอุดหนุนยังคงประทับใจ                    |                        |        | ทุกส่วน<br>ราชการ     |
|       |  |                   | เชิงปริมาณ | - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบไป                          |                        |        |                       |
| ๓     | procurement ของบุคลากร   | ร้อยละความพึงพอใจ | เชิงปริมาณ | - ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เบิกเดียบข้อมูลการจัดซื้อจ้าง<br>เชิงคุณภาพ | -                      | X      | X                     |
|       |  |                   |            | - ความพึงพอใจในการทำ้งนของหน่วยงานจากประชามติ                         |                        |        | กองค์สั่ง<br>งานพัสดุ |
|       |  |                   | เชิงปริมาณ | - หน่วยงานหนึ่งทางงานน้ำยศตามมาตรฐานได้                               |                        |        |                       |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ                             | ตัวชี้วัดโครงการ         | เป้าหมาย  | ระดับผลลัพธ์/ปีที่ต้องนํามาก |          | ผู้รับผิดชอบ              |
|-------|---|--------------------------|---|------------------------------|----------|---------------------------|
|       |   |                          |   | งบประมาณ                     | จำนวนการ |                           |
| ๓     | มาตรฐานยกระดับในการคุณภาพการให้บริการ       | ร้อยละความพึงพอใจ        | เข้าสู่ปริมาณ<br>- จำนวนครั้งที่นักบริการรักบปรับเปลี่ยน<br>เข็มคุณภาพ<br>- ความพึงพอใจในการทำางานของหน่วยงานเจ้าบ้านฯฯ<br>เข็มประเมิน<br>- ประชาราษฎร์ความต้องบูรณาการในการรับบริการ   | -                            | X        | X X X X                   |
| ๔     | การซ้อมแผนสำรองสำรองที่อยู่ระหว่างว่างดงาม  | ร้อยละผู้เข้ารับการพัฒนา | เข้าสู่ปริมาณ<br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๑๐๐<br>เข็มคุณภาพ<br>- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าสู่บทบาทงาน ร้อยละ ๙๐<br>เข็มประเมิน<br>- หน่วยงานเบื้องต้นการที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ<br>ปฏิบัติงานและเป็นเจ้าหน้าที่รักษา | -                            | X        | - - งานการ<br>เจ้าหน้าที่ |
| ๕     | จัดสรรงบประมาณเดือนกันยายนและรักษาเงินในกอง | ร้อยละของบุคลากร         | เข้าสู่ปริมาณ<br>- บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐<br>เข็มคุณภาพ<br>- บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๔๐<br>เข็มประเมิน<br>- หน่วยงานเบื้องต้นการที่ได้ในการปฏิบัติงาน   | ๗๐,๐๐๐                       | X X X X  | งานการ<br>เจ้าหน้าที่     |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัดโครงการ          | เป้าหมาย  | งบ           |      |      | รายเดือน/ปี* | ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ      |
|-------|---|---------------------------|---|--------------|------|------|--------------|-----------|-------------------|
|       |   |                           |   | ประมาณรายได้ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ |              |           |                   |
| ๓     | ส่งเสริมครุภัณฑ์และกระบวนการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองฯ ให้มีมาตรฐานและโปร่งใส | ร้อยละ ๙๘% ของภาระการอบรม | เชิงปรัชญา<br>- พัฒนาส่วนตัวและภาคีร่วมกันในการพัฒนาภาระการเป็นผู้นำ<br>ร้อยละ ๙๐ | ๑๗๕,๐๐๐      | X    | X    | X            | X         | งานการเงินหน้าที่ |
| ๔     | ส่งเสริมการซื้อขายร่วมมือครุภัณฑ์ที่เกี่ยวกับการคุ้มครองฯ                   | ร้อยละ ๙๘% ของภาระการอบรม | เชิงคุณภาพ<br>- พัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรที่ความเป็นผู้นำ<br>ร้อยละ ๙๐             | ๑๗๕,๐๐๐      | X    | X    | X            | X         | งานการเงินหน้าที่ |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพด้านคุ้มครองฯ ที่มีคุณภาพและโปร่งใส

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพด้วยการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

| กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับบุคคลภายนอกในการดำเนินการตามเป้าหมายของสถาบัน ผลักดัน แลกเปลี่ยนฯ ประจำปีที่ |   | งบประมาณ  |   |          |    |          |    | งบประมาณ/ปีที่ |                |    |    |                   |    |                   |              |
|---|---|---|---|----------|----|----------|----|----------------|----------------|----|----|-------------------|----|-------------------|--------------|
| ลำดับ   | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัดโครงการ  |   | เป้าหมาย |    | งบประมาณ |    |                | งบประมาณ/ปีที่ |    |    | จำนวนการดำเนินการ |    |                   | ผู้รับผิดชอบ |
| ๑   | โครงการบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านภาษา<br>โดยรอบในเขตพื้นที่ภาคเหนือ             | ร้อยละผู้บุคลากรที่รับการฝึกอบรม<br>ร้อยละผู้บุคลากรที่รับการฝึกอบรม                    | เข้าร่วมการ<br>เข้าร่วมโครงการ<br>เข้าร่วมโครงการ<br>เข้าร่วมโครงการ<br>เข้าร่วมโครงการ | ๖๐,๐๐๐   | X  | X        | X  | X              | X              | X  | X  | X                 | X  | สำนักงานฯ         |              |
|   | ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา | หัวหน้างานเพื่อพัฒนาและส่งภาพแนวคิดอย่าง<br>บุคลากรที่ใช้จังหวัดและส่วนราชการ ร้อยละ ๙๐ |   |          |    |          |    |                |                |    |    |                   |    |                   |              |
|   | กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของตนเองและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน  | ตัวชี้วัดโครงการ  | เป้าหมาย  | งบประมาณ | ๖๖ | ๖๖       | ๖๖ | ๖๖             | ๖๖             | ๖๖ | ๖๖ | ๖๖                | ๖๖ | ทุกส่วน<br>ราชการ |              |
| ๑   | กิจกรรมเทคโนโลยีการสอนงานและสร้างระบบไฟฟ้า<br>สื่อในองค์กร ทุกงานใน สถาบันฯ       | ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรม<br>รากฐานการสอนและการบริหารงานที่ร้อยละ ๙๐                | เข้าร่วมการ<br>เข้าร่วมการ<br>เข้าร่วมการ<br>ร้อยละ ๙๐                                  | -        | X  | X        | X  | X              | X              | X  | X  | X                 | X  |                   |              |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ   | ตัวชี้วัดโครงการ                             | เป้าหมาย  | งบ     |     | จำนวนการดำเนินการ |      | ผู้รับผิดชอบ  |
|-------|---|--|---|--------|-----|-------------------|------|---------------|
|       |   |  |   | ประมาณ | ราย | ๒๕๖๔              | ๒๕๖๕ |               |
| ๑     | ประชุมประจำเบื้องต้น แหล่งน้ำสนับสนุนผู้ประกอบการ ภูมิปัญญาที่อยู่อาศัยในส่วนราชการ | ร้อยละของผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือน         | เข้าประชุมฯ<br>- บริษัทการใช้จ่ายประจำเดือนร้อยละ ๙๐  | -      | X   | X                 | X    | ทุกส่วนราชการ |
| ๒     | โครงการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ ระยะ ๕ ปี                                     | จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมฯ จัดทำแผนฯ ประจำเดือน | เข้าประชุมฯ<br>- สำนักงานเขตฯ จัดทำแผนพัฒนาประจำเดือน ๙๐<br>ร้อยละ ๙๐                             | -      | X   | X                 | X    | ทุกส่วนราชการ |
| ๓     | โครงการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฯ ระยะ ๕ ปี                                     | จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมฯ จัดทำแผนฯ ประจำเดือน | เข้าประชุมฯ<br>- หน่วยงานรัฐภาคลีดส์ ใจกลางเมืองการดำเนินงานของแต่ละ สถาบันฯ จัดทำแผนฯ ประจำเดือน | -      | X   | X                 | X    | ทุกส่วนราชการ |

| ลำดับ | กิจกรรม/โครงการ  | ตัวชี้วัดโครงการ                  | เป้าหมาย   | ระบบเวลาปีที่ ดำเนินการ  |    | ผู้รับผิดชอบ |                    |
|-------|--|-----------------------------------|------------|--|----|--------------|--------------------|
|       |  |                                   |            | งบประมาณ   | งบ |              |                    |
| ๓     | โครงการส่งเสริมการทำ vengeance   | ร้อยละความสำเร็จ                  | เชิงปริมาณ | - บุคลากรซึ่งร่วมโครงการทำางานปีที่แล้ว ร้อยละ ๙๐ เขิงคุณภาพ                   | -  | X            | X X X X            |
|       |  |                                   |            | - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงปริมาณ                           |    |              | งานการ เจ้าหน้าที่ |
|       |  |                                   |            | - หน่วยงานที่ร่วมงานที่มีคุณภาพพร้อมทั้งบูรณาissan องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ |    |              |                    |
| ๔     | กิจกรรมส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ในอันตรีหักบบ บุคลากร (กิจกรรมย่อยตามสถานภารมี ปัลเม่น น้อยกว่า ๕ กิจกรรม) | ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของ เป้าหมาย | เชิงปริมาณ | - ดำเนินกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมาย                              | -  | X X X X      | ทุกส่วน ราชการ     |
|       |  |                                   |            | - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงปริมาณ                           |    |              |                    |
|       |  |                                   |            | - หน่วยงานที่ร่วมงานที่มีคุณภาพพร้อมทั้งบูรณาissan องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ |    |              |                    |
| ๕     | โครงการสร้างความเพียงพอในแหล่งเรียนรู้ใน บุคลากร   | ร้อยละบุคลากร                     | เชิงปริมาณ | - บุคลากรซึ่งร่วมแบบสอบถามร้อยละ ๙๐ เขิงคุณภาพ                                 | -  | X X X X      | งานการ เจ้าหน้าที่ |
|       |  |                                   |            | - บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำางาน ร้อยละ ๙๐ เชิงปริมาณ                         |    |              |                    |
|       |  |                                   |            | - หน่วยงานรับทราบเป็นทุกแห่งและคาดความต้องการในเบื้องต้น ของบุคลากร            |    |              |                    |

## ๑๑. การติดตามและประเมินผล

ให้มีคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ        | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ        | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับพัฒนาไปได้ระยะหนึ่ง
- (๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ตั้งคัยบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา
- (๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลໄ่ท่าโพส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

## บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคคลการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้ตามระเบียบกฎหมาย และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนแนวโน้มนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกิจกรรมกิจกรรมและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคคลการบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจกรรมประจำการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ถ่ายโอนงานสูงท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

# ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ  
ที่ ๔๗๘/๒๕๖๓  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพันธกิจงานส่วนตำบล ๓ ปี

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๙ – ๒๖๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพันธกิจงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ดังนี้

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล        | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ | กรรมการ       |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ       |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ       |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ          | กรรมการ       |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                 | กรรมการ       |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ         | เลขานุการ     |

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาว พิมพ์ศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริการส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี  
วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

เริ่มเวลาปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

เมื่อถึงเวลาประชุม เลขานุการเขียนคณะกรรมการเข้าห้องประชุม เมื่อครบองค์ประชุมจึงดำเนินการประชุม ตามวาระระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ ที่ ๑๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

|                                      |                  |
|--------------------------------------|------------------|
| ๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล        | กรรมการ          |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง               | กรรมการ          |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง               | กรรมการ          |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ          | กรรมการ          |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด                 | กรรมการ          |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล                 | กรรมการ          |

๑.คณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์และกำหนดดยุทธศาสตร์การพัฒนา ตามแผนแม่บทพัฒนาพนักงานส่วนตำบล รวมถึง เสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายปี รวมถึงการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยร่วมพิจารณาอย่างน้อยครอบคลุมทั้งหมด ดังนี้

๑.๑ การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละประเภท ระดับตำแหน่ง โดยต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หรือหลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

๑.๓ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งให้เหมาะสม ตามความจำเป็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา ระยะเวลางานการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาและหลักสูตร เช่น การประชุมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาการสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑.๔ กำหนดงบประมาณรวมถึงจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ ติดตามประเมินผลและตรวจสอบ ผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมที่ผ่านมา

## ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ไม่มี -

## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

**ประธาน** - การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในหน่วยงานราชการเป็นส่วนหนึ่งที่จะกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ความเข้าใจ ในสายงานของตนเองเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ที่มีอยู่ให้มียิ่งขึ้นกว่าเดิม และสร้างความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนั้น ในวันนี้ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลของอ้อ ให้มีความชัดเจน จึงได้เชิญคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ ซึ่งได้แก่ ปลัด อบต. และหัวหน้าส่วนราชการ มาร่วมพิจารณาในการวางแผนและยุทธศาสตร์การพัฒนา กันในวันนี้ สำหรับการกำหนดทิศทางการพัฒนา ขอให้แต่ละท่านได้เสนอแนวทางการพัฒนา

**ปลัด อบต.** - การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นควรที่ จัดทำแผนการฝึกอบรม ทุกสายงาน ในแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ส่วนงบประมาณ นั้น เราจะใช้งบประมาณที่แต่ละโครงการกำหนดเป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

### หัวหน้าสำนักปลัด

- ในส่วนของสำนักงานปลัด แม้สัดส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการ จะไม่เหมือนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ แต่แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นหัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนั้น วันนี้จึงให้นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการเป็นผู้เข้าร่วมประชุม เพราะรับผิดชอบงานบุคคลด้วยหน้าที่อยู่แล้ว และมีความรู้ความสามารถที่จะตอบคำถามและเสนอแนะในเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี ประกอบกับร่างแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล
๒. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
๓. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๔. เป้าหมายในการพัฒนา
๕. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบล
๘. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
๙. การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล
๑๐. โครงการและกิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

### นักทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น จะต้องมี ความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และ ข้อบัญญัติในงบประมาณรายจ่ายขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรท่องถิ่น มีการพัฒนาทั้งองค์กรและต่อเนื่อง จึงร่างโครงการ/พัฒนาบุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติมโครงการ ให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้กับทุกท่านแล้ว

มีมติที่ประชุม มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระ ที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

  
ผู้จัดรายงานการประชุม  
(นางสุวิมล กำเนิดกล้า)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม  
(นางสanga พิมพ์ศรี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ

แบบสรุปการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานห้องกิน ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี

| หัวข้อ                             | สรุปผลลัพธ์  |
|------------------------------------|--|
| ๑. หลักการและเหตุผล                | <p>ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่องการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๘๙-๓๒๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้รู้ระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติราชการหลัก และวิธีการของพนักงานส่วนตำบล ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหาปัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตามที่ได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อ.บ.ต.)กำหนด</p>  |
| ๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา | <p><u>วัตถุประสงค์</u></p> <p>๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา ในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะใน การปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ</p> <p>๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> <p><u>เป้าหมาย</u></p> <p>๑. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานบริหารทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร</p> <p>๒. พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร</p> <p>๓. ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ ๑ หลักสูตร</p> |
| ๓. หลักสูตรการพัฒนา                | <p>๑.สายงานผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรด้านการบริหาร</li> <li>- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม</li> </ul> <p>๒.สายงานผู้ปฏิบัติ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการปฏิบัติราชการ</li> <li>- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ</li> <li>- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง</li> <li>- หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</li> </ul> <p>๓.สายงานพนักงานจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรความรู้พื้นฐานด้านการปฏิบัติราชการ</li> <li>- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>-หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง</p> <p>-หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p>   |
| ๔.การพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา | <p>๑.การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ ก่อนบรรจุเข้ารับราชการ เนพาะข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งใหม่</p> <p>๒.การฝึกอบรมอาจดำเนินการโดยองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ หรือโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม</p> <p>๓.การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยอบต. ก.อบต.อุดรธานี สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา</p> |
| ๕.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา          | ใช้งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  |
| ๖.การติดตามและประเมินผล                | กำหนดให้ผู้ใต้รับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนดภายใน ๗ วัน นับแต่วันกลับจากอบรม/ สัมมนาฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นจนถึงนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล  |



ผู้รับรองข้อมูล

(นางส่ง่า พิมพ์ศรี)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลหนองอ้อ