



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลโนนสูง
อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

เทศบาลตำบลโนนสูง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในพื้นที่ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการเทศบาลตำบลโนนสูง ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย จึงกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่คุณภาพของคน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่น ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เทศบาลตำบลโนนสูง จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลสามารถผลักดันเป้าหมายและภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

เทศบาลตำบลโนนสูง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล	๑
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑ - ๒
๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ - ๔
๕. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
๖. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๖
๗. มาตรการดำเนินการทางวินัย	๖
๘. วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๖ - ๗
๙. แผนปฏิบัติการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๘ - ๑๔
๑๐. ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑๕ - ๑๗

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ความเป็นมา

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักสมรรถนะและผลงาน ตลอดจนดูแลขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“มุ่งพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพื่อองค์กรก้าวหน้าประชาชนมีความสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑. บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี และให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพื้นฐาน
๒. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
๔. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๖. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก</p> <p>๗. มีบุคลากรผู้มีความรู้การศึกษา</p> <p>๘. บุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงวัยรุ่น-วัยกลางคน มีสุขภาพพร้อมทำงาน</p>	<p>๒. พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๖. การดำเนินการจัดการกำหนดภาระหน้าที่ให้บุคลากรทำงาน แต่ละฝ่าย ยังไม่เป็นระบบและชัดเจน</p>

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม/อุปสรรค (Threats)
<p>๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๔. มีช่องทางในการสื่อสาร การเข้าถึงระบบสารสนเทศ ทั้งทางเพชบุ๊กไลน์ มีการถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลกันหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคล สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหาต่างได้ง่าย สะดวกมากขึ้น</p> <p>๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน ด้วยการศึกษาดูงาน</p> <p>๖. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการอบรมร่วมกัน</p>	<p>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย</p> <p>๓. พนักงานบางคนขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน</p> <p>๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ต้องอยู่ภายใต้วงเงินภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด</p>

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสูง ดังนี้

๔.๑ นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเมืองครีมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง มีโครงการสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔.๒ นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ เทศบาลตำบลโนนสูง จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล สำหรับการคัดเลือกพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลโนนสูง ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสม กังงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้ง ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔.๓ นโยบายการประเมินผลงานปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลโนนสูง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลอย่างเป็นธรรมรวมทั้ง เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ตลาดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ Corporate Competency เทศบาลตำบลโนนสูง นำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.๔ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลโนนสูง ได้กำหนดประมวลจริยธรรมของข้าราชการเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับข้าราชการเพื่อเป็นเครื่องมือ กำกับควบคุมประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๕ นโยบายการสรรหาคandidateคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น เทศบาลตำบลโนนสูง ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการ สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๔.๖ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลโนนสูง กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานเทศบาล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานเทศบาล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E – laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ เทศบาลตำบลโนนสูง ได้ใช้ข้อมูลต่างๆ นี้ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๔.๗ นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังคมนักศึกษาของทั้งบุคลากรในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสังคมนักศึกษาที่ทักษะและสมรรถนะดังนั้นก็การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้นการพัฒนาการสังคมนักศึกษาที่ทักษะและสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้นการพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการสร้างสรรค์ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และ กระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุนให้สามารถ เลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร สามารถคัดสรรให้คนดี คนเก่ง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่า โดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ และผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจ และตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะเดียวกันองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

๔.๘ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลโนนสูง มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึงได้รับสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินการขององค์กรเพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๕. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลโนนสูง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารให้เป็นไปตามแผนงาน
๓. มีการจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๒ การวางแผนอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๕.๓ การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเป็นการรายงาน ติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะ
๒. ทุกส่วนราชการมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงาน
๓. สนับสนุนการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๕.๕ ระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูล

๕.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ
๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพงานบริการสาธารณะ สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำทุกปี
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบประสังสรรค์ เป็นต้น

๗. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูงและนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูงทราบ

๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้งยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
- การทุจริตหรือมีพฤติกรรมแยกร่องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
- การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือเทศบาล
- การทะเลาะวิวาทกันเอง

๘. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสูง กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี ดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- การปฐมนิเทศ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนของเทศบาลตำบลโนนสูง การถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การมอบหมายงาน
- การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสูง นอกจากมีวิธีการดำเนินการ ตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- เทศบาลตำบลดำเนินการเอง
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยเทศบาลตำบลจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรม
- ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสูงเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนสูง จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

แผนปฏิบัติการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับรองปลัดเทศบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรองปลัดเทศบาลให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัดเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทศ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูและผู้ดูแลเด็ก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๕	๓๕	๓๕	-	/	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๓	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษา	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๔	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเพื่อขอรับทุนการศึกษา	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๕	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสูง	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๖	โครงการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมและจิตสำนึกการบริการแก่บุคลากร	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๗	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการ, พรบ. อำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	
๒๘	โครงการฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลในเว็บไซต์	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๙	โครงการอบรมการจัดวางระบบควบคุมภายใน	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๐	โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๑	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานครูและ ผู้ดูแลเด็ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๒	โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้/การจัดประสบการณ์สำหรับผู้เรียน	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานครูและ ผู้ดูแลเด็ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๗	๗	๗	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	ทต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	
๓๓	โครงการบุคลากรดีเด่น	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงาน จ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๔	โครงการจัดกิจกรรม ๕ ส และ Big Cleaning Day	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงาน จ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๕	โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโนนสูงผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงาน จ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๖๓	๖๓	๖๓	/	-	เทศบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔											หมายเหตุ		
			ต.ค. ๖๓	พ.ย. ๖๓	ธ.ค. ๖๓	ม.ค. ๖๔	ก.พ. ๖๔	มี.ค. ๖๔	เม.ย. ๖๔	พ.ค. ๖๔	มิ.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔		ก.ย. ๖๔	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←													→
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←													→
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบเทศบาล	←													→
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเทศบาล	←													→
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	งบเทศบาล	←													→
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←													→
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบเทศบาล	←													→

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕											หมายเหตุ				
			ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕		ก.ย. ๖๕			
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←															
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←															
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบเทศบาล	←															
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเทศบาล	←															
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	งบเทศบาล	←															
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←															
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบเทศบาล	←															

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖											หมายเหตุ		
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖		ก.ย. ๖๖	
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงานเทศบาล พนักงานครู พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←												→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←												→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบเทศบาล	←												→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบเทศบาล	←												→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล	งบเทศบาล	←												→	
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←												→	
๗	อบรมสัมมนาศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อปพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบเทศบาล	←												→	