

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน
อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการดูแลทุกข์ สุขของประชาชนในพื้นที่ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ให้บรรลุเป้าหมายของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จ ขององค์กรอยู่ที่คุณภาพของคน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร ท้องถิ่นตลอดจนผู้บังคับบัญชาและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการ เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสามารถเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สามารถผลักดันเป้าหมาย และภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน

สารบัญ

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

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ความเป็นมา

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานบุคคลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักสมรรถนะและผลงานตลอดจนดูแลขวัญกำลังใจ สร้างความก้าวหน้าและคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรัก และผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคนในองค์กร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้การพัฒนาเป็นมืออาชีพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน”

พันธกิจ (Mission)

๑.บริหารงานบุคคลโดยยึดถือคุณธรรมจริยธรรม ทักษะ ทักษะที่ดี โดยยึดหลัก เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และให้มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพื้นฐาน

๒.สนับสนุนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๕. พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้ สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. พนักงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในหลักกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๖. บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ สามารถเดินทางไป-กลับ ทำงานได้สะดวก ๗. มีบุคลากรผู้มีคุณวุฒิการศึกษา ๘. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัยรุ่น-วัยกลางคน มีสุขภาพพร้อมทำงาน	๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้อำนาจการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. การดำเนินการจัดการกำหนดภาระหน้าที่ให้บุคลากรทำงานแต่ละฝ่ายยังไม่เป็นระบบและชัดเจน

โอกาส)Opportunities(	ภัยคุกคาม) อุปสรรค/Threats(
๑. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๒. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๔. มีช่องทางในการสื่อสาร การเข้าถึงระบบสารสนเทศ ทั้งทางเฟซบุ๊กไลน์ มีการถ่ายทอดความรู้ ข่าวสาร เกี่ยวกับงานบุคคลกันหลายกลุ่ม ทำให้มีแหล่งความรู้งานบุคคล สามารถสืบค้นได้สะดวกและนำไปสู่แนวทางปฏิบัติแก้ไขปัญหาทางได้ง่าย สะดวกมากขึ้น ๕. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน ด้วยการศึกษาดูงาน ๖. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น มีการอบรมร่วมกัน	๑ .ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒ .พนักงานขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัย ๓ .พนักงานบางคนขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน ๔ .การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ต้องอยู่ภายใต้วงเงินภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

๔. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน นี้

๔.๑ นโยบายการวางแผนอัตรากำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรมีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้ เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง มีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กร ดังนี้

- ๑) การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔.๒ นโยบายการบรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหินให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับ งานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของ คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้ง ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จ ในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔.๓ นโยบายการประเมินผลงานปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ (KPI) จากเป้าหมาย ขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถ ต่างๆ Corporate Competency องค์การบริหารส่วนตำบลนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔.๔ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ได้กำหนดประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้กับข้าราชการ เพื่อเป็นเครื่องมือ กำกับควบคุมประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน

๔.๕ นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ในการสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น หมวด ๔ การสรรหาบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน่วยงาน ให้ใช้วิธีการ สอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการ ในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความเหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน

๔.๖ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน กำหนดหลักยุทธการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการ ฝึกอบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้องและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหา และเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบ กระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ระบบการจัดการ ข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุน การตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๔.๗ นโยบายการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

หลักการในการวางแผนทางเดินสายอาชีพต้องเป็นการส่งเสริมให้เกิดการสังสรรค์ภาพของทั้งบุคลากรในองค์กรและองค์กรโดยการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมนั้นต้องก่อให้เกิดองค์ประกอบ ๓ ประการดังนี้

ประการที่ ๑ ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านประสบการณ์และการสั่งสม ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ดังนั้นการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจึงต้องเน้นการพัฒนาการสั่งสมของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีความชำนาญมากขึ้นการพัฒนาความหลากหลายของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะการสร้างสรรค์ ความสามารถ ในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ประการที่ ๒ การวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ดีต้องสร้างความชัดเจนในเกณฑ์และกระบวนการในการเลื่อน โอน ย้าย เพื่อให้สามารถคัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมกับคุณสมบัติที่ต้องการในงานโดยเกณฑ์และ กระบวนการที่ดีควรจะต้องสามารถสนับสนุน ให้สามารถ เลือกสรรบุคลากรที่ต้องการในงานและสอดคล้องกับพันธกิจและคุณค่าขององค์กร สามารถคัดสรรให้คนดี คนเก่ง มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงกว่า โดยเปรียบเทียบ

ประการที่ ๓ ผลของการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เหมาะสมจะต้องเพิ่มความสามารถขององค์กรในการเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ และผลงานโดดเด่นไว้ในองค์กรเนื่องจากเป็นระบบที่ทำให้เกิดการสร้างขวัญกำลังใจและตอบแทนคนดีคนเก่งขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งจะเพิ่มประสิทธิภาพในการดึงดูดและเก็บรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและผลงาน โดดเด่นไว้ในองค์กร ในขณะที่ตัวองค์กรก็ได้ประโยชน์จากศักยภาพของ บุคลากรเหล่านั้นด้วย

๔.๘ นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน มีการกำหนดให้บุคลากรได้รับผลตอบแทนสิทธิประโยชน์และ สวัสดิการต่างๆเช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ตามสิทธิที่จะพึงมีพึง ได้รับ สอดคล้องกับความสามารถ ของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบัน ตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และ สวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม

๕. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขขยันขันแข็งตั้งใจ พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านการบริหาร

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในระดับต้น

๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เป็นแนวทางในการบริหารให้ป็นไปตามแผนงาน

๓. มีการจัดการมุ่งคุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความ คุ้มค่า และเกิดประโยชน์

สูงสุด

๕.๒ การพัฒนาศักยภาพและการบริหารทรัพยากร

๑) การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นตามพันธกิจ

๒) การพัฒนาระบบแผนงานติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓) การพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๕.๓ การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร

และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเป็นการรายงาน ติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคตลอดจนร่วมให้

ข้อเสนอแนะ

๒. ทุกส่วนราชการมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๕.๕ ระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒. ให้ทุกงานจัดทำข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูล

๕.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ด้วยการ ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมไปหลักสูตรต่างๆ

๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๖. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพงานบริการสาธารณะ สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำทุกปี
๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัด กิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๗. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำวินัยไม่ร้ายแรง ได้ในชั้นว่ากล่าว ตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ
๒. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ละระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำวินัย ในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมแย่งชิงผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๘. วิธีการพัฒนา และระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาด กำหนด วิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธี ดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

- ๑.๑ การปฐมนิเทศ
- ๑.๒ การฝึกอบรม
- ๑.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบล

การถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

- ๑.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๑.๖ การมอบหมายงาน
- ๑.๗ การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดนอกจากมีวิธีการ ดำเนินการตาม ข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

- ๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเอง
- ๒.๒ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการอบรม

๒.๓ ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหินเป็น
ผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๓ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

4. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ
หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร
หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ในส่วนที่ ๕

แผนปฏิบัติการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ- ๒๕๖๔ .ศ. ๒๕๖๖
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวหิน อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณที่ใช้
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น	
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต. หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนัก ปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ส่วนงานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน แต่ละส่วน ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ละ กองได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองแต่ละ กองได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ				ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	งบประมาณที่ใช้
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อป. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	ผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น	ผู้อำนวยการกองแต่ละกองได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔	ปี๒๕๖๕	ปี๒๕๖๖	อป.ค. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการกองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบลได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี	
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี	
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี	
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อปค. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงานอื่น	
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/	ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อปท. ดำเนินการ เอง	สังกัดกรมกับ หน่วยงานอื่น	
๒๑	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	คัดเลือผู้มีความสนใจสมัครเข้าศึกษา	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	คัดเลือผู้มีความสนใจสมัครเข้าศึกษา	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๓	โครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหิน	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๔	โครงการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมและจิตสำนึกการบริหารแก่บุคลากร	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี
๒๕	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของราชการอำนวยความสะดวกในการ .พรบ , พิจารณาคณะของทางราชการ	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น	
๒๖	โครงการฝึกอบรมการบันทึกข้อมูลในเว็บไซด์	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๗	โครงการอบรมการจัดวางระบบควบคุมภายใน	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๘	โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของอบต.	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๔	๔๔	๔๔	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๒๙	โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนา การศึกษา	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานครูและ ผู้ดูแลเด็ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๐	โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้/การจัด ประสบการณ์สำหรับผู้เรียน	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานครูและ ผู้ดูแลเด็ก ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๒	๑๒	๑๒	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา		งบประมาณ ที่ใช้/ที่มา
				ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	อ.ค. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น	
๓๒	โครงการบุคลากรดีเด่น	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๓	โครงการจัดกิจกรรม ส และ ๕Big Cleaning Day	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗	/		ข้อบัญญัติ งบประมาณ ประจำปี
๓๔	โครงการเชิญเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสะอาดผู้มีความรู้และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๗	๓๗	๓๗	/		ข้อบัญญัติ 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.ย. ๖๔	ก.ค. ๖๔	ส.ค. ๖๔	ก.ย. ๖๔				
๑	ประชุมประจำเดือนผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	←											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	←											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	←											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	←											→	
๖	กำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสู่บุคลากรเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	←											→	
๗	อบรมเสริมแนวศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาคมหมู่บ้าน	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	←											→	

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕												หมายเหตุ
			ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	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/พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	→												
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	→												
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→												
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนางานในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→												
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→												
๖	กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ปฏิบัติได้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆสรุปความสำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	→												
๗	อบรมเสริมเนติศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาชนหมู่บ้าน	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→												

ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖										หมายเหตุ		
			ค.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/พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และพนักงานจ้างเหมาบริการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	→											→	
๒	ประชุมมอบนโยบายเร่งด่วนหรือติดตามการดำเนินงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	→											→	
๓	สนับสนุนให้พนักงานที่บรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคน	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→											→	
๔	สนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาในหน้าที่หรืองานต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→											→	
๕	จัดทำโครงการฝึกอบรมที่ศึกษาดูงานเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→											→	
๖	กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีให้พนักงานเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างประเทศที่สำคัญเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับและสรุปกำหนดให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร่วมกัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	→											→	
๗	อบรมสัมมนาที่ศึกษาดูงาน กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่ม อสม. กลุ่ม อบพร. และประชาชนหมู่บ้าน	งบองค์การ บริหารส่วน ตำบล	→											→	