



แผนพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาด นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลตำบลโนนสะอาด โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้งได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลโนนสะอาด

สารบัญ

บทที่ ๑	กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด	๑
บทที่ ๒	การวิเคราะห์ : การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด	๓
บทที่ ๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด	๔
บทที่ ๔	ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๗
บทที่ ๕	หลักสูตรการพัฒนาในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	๙
บทที่ ๖	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๑๐
บทที่ ๗	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๘
บทที่ ๘	การติดตามและการประเมินผล	๑๙

บทที่ ๑

กรอบความคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด

หลักการและเหตุผล

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดการผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย โดยในด้านการบริหารจัดการในภาครัฐการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนให้ดีขึ้น ได้มาตรฐานสากล แก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงสภาพสังคมในยุคออนไลน์ และถือว่ามนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนา การที่จะทำให้ระบบการบริหารราชการมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพดีเลิศ ตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น จึงจำเป็นที่งานพัฒนาบุคลากรจะต้องพิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถ เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถ พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการด้านต่างๆ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ เป็นต้น
- ๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานการฝึกอบรม งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานด้านการจัดเก็บภาษี งานธุรการ งานด้านช่าง เป็นต้น
- ๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- ๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ปราศจากการคอร์รัปชั่น

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาด ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทและภารกิจสำคัญต่อการพัฒนาและสร้างความเจริญเติบโตให้เกิดแก่ท้องถิ่น การวางแผนการพัฒนาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนอย่างแท้จริง จากการเก็บรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสะอาด นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และศักยภาพของเทศบาลตำบลโนนสะอาด จึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา และจากการที่เทศบาลตำบลโนนสะอาด เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพของคนโดยการเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุผลสูงสุดดังที่ตั้งไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากร อีกทั้งเพื่อกระตุ้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดให้เป็นไปตามความต้องการของผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยกำหนดระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ใช้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาจากโครงการอบรมและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาสามปีเทศบาลตำบลโนนสะอาด

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ : การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เทศบาลตำบลโนนสะอาด สนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโนนสะอาด การวิเคราะห์องค์การพัฒนาระบบบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS)

สภาพแวดล้อมภายในองค์การพัฒนาระบบบริหารบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด ประกอบด้วย

๑. จุดแข็ง (Strength) ในการพัฒนาระบบบริหารบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๑.๑ ด้านบุคลากร

- ผู้บริหารมีความรู้ มีคุณภาพ และเอาใจใส่
- ผู้บริหารมีนโยบายต่อเนื่องและชัดเจน
- มีการแบ่งส่วนราชการชัดเจนและเป็นระบบ
- มีงบประมาณเพียงพอสำหรับการพัฒนาเทศบาล
- บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนา

๑.๒ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ (Computer - Based Training) หรือ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา

๒. จุดอ่อน (Weakness) ของการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กรเทศบาลตำบลโนนสะอาด

- ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน และยุ่งยากไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- ขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- บุคลากรบางส่วนมีการพัฒนาน้อยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- การตื่นตัว ความรับผิดชอบ ยังมีไม่มากนัก

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรพัฒนาระบบบริหารบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๑. โอกาส (Opportunity) ในการพัฒนาระบบบริหารความรู้ในองค์กรเทศบาลตำบลโนนสะอาด

- การปฏิรูประบบราชการ การเน้นการพัฒนาบุคคล เพื่อประสิทธิภาพบุคลากร
- นโยบายของรัฐบาล ให้ความสำคัญในการพัฒนาคน
- ระบบการติดต่อสื่อสาร มีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

๒. ภัยคุกคาม (Threat)

- การตรวจสอบจากหน่วยงานอื่นทำให้บุคลากรไม่เอียงเข้ารับการพัฒนา

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย เชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลโนนสะอาด ไว้ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์การบริหารบุคคล

พัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เป็นผู้มีความรู้ มีสมรรถนะ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการโดยยึดหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลโนนสะอาด ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด

๔. เพื่อเป็นการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อร่วมงานด้วยกัน ลดความขัดแย้งภายในเทศบาล เพื่อเป็นหนึ่งเดียวกัน สร้างความรัก ความสามัคคีภายในเทศบาลตำบลโนนสะอาด

เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร

๕. เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งของเทศบาลตำบลโนนสะอาด มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และดำเนินตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโนนสะอาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

- แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

- แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	การติดตามและประเมินผล
แผนงานพัฒนาการจัดการความรู้ในองค์กร	<ul style="list-style-type: none">● จำนวนคนที่ได้รับการอบรม● จำนวนครั้งการถ่ายทอด● จำนวนคนที่ได้รับการถ่ายทอด● จำนวนเรื่องที่มีการรวบรวม	<ul style="list-style-type: none">● ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่● รวบรวมองค์ความรู้ที่ได้รับฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

แผนงาน / โครงการ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	การติดตามและประเมินผล
แผนงานพัฒนาศักยภาพบุคลากร	สรุปผลการดำเนินงานตามแบบประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม	ประเมินผู้เข้ารับการอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสะอาด ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้เทศบาลตำบลโนนสะอาด เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

(๖) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เทศบาลตำบลโนนสะอาด ต้องจัดสรร

งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึง ความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวិเคราะห์ดูว่า

ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แต่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยงานราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

บทที่ ๔

ตารางแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย		
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม/ปี ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	เทศบาลดำเนินการ ก ท จ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม/ปี ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	เทศบาลดำเนินการ ก ท จ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานบริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	จำนวนครั้งที่ได้รับการอบรม/ปี ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	เทศบาลดำเนินการ ก ท จ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานบริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีดำเนินการ	ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงานดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย		
				ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค		ก.ย	
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	คะแนนการติดตามผลได้เพิ่มขึ้นตามลำดับ	เทศบาล ดำเนินการ ก ท จ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานบริหาร
๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	จำนวนบัตรสนเท่ห์เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ลดน้อยลงตามลำดับ	เทศบาล ดำเนินการ สำนักงาน ก ท จ จังหวัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง														<input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานบริหาร <input checked="" type="checkbox"/> ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง

บทที่ ๕ หลักสูตรการพัฒนาในการพัฒนา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
๖. หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
๗. หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
๘. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๙. หลักสูตรนักวิชาการคลัง
๑๐. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
๑๒. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๘. หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
๑๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๒๐. หลักสูตรครูผู้ดูแลเด็ก
๒๑. หลักสูตรพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง
๒๒. การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

บทที่ ๖ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

(แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานท้องถิ่นได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานท้องถิ่น หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานท้องถิ่นได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าสำนักปลัด ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (หัวหน้าสำนักปลัด) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานท้องถิ่น (หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักทรัพยากรบุคคล หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักทรัพยากรบุคคล ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานธุรการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานธุรการ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานธุรการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/

กองคลัง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานการคลัง ได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการคลัง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานการคลัง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานการคลัง ได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัสดุ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานพัสดุ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

กองช่าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานช่าง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานช่าง หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักบริหารงานช่าง ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายการโยธา) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นายช่างไฟฟ้า หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนายช่างไฟฟ้า ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นายช่างไฟฟ้า ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานสาธารณสุข ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน สาธารณสุข (ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานสาธารณสุข ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงาน สาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

กองวิชาการและแผนงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทั่วไป ได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการกอง วิชาการและแผนงาน) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทั่วไปได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการบริหารงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/

กองการศึกษา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานการศึกษา ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการกอง การศึกษา) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานการศึกษาได้มี ความรู้ ทักษะความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการศึกษา ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

กองสวัสดิการสังคม

ที่	โครงการ/หลักสูตรการ พัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวนคน)	เทศบาล ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานนัก บริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานใน หน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานนัก บริหารงานสวัสดิการ สังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม สวัสดิการสังคม) ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักพัฒนาชุมชน หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของนักพัฒนาชุมชน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒	-	/
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ได้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	เจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	-	/

บทที่ ๗

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลโนนสะอาด จะประมาณการตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งปรากฏดังนี้

๑. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ๑) แผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้...๘๐,๐๐๐..บาท
- ๒) แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้...๔๐,๐๐๐..บาท
- ๓) แผนงานสาธารณสุข งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้...๒๐,๐๐๐..บาท
- ๔) แผนงานเคหะและชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้...๒๐,๐๐๐..บาท
- ๕) แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ตั้งจ่ายไว้...๒๐,๐๐๐..บาท

๒. เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ , ๒๕๖๖

งบประมาณ ปี ๒๕๖๕,๒๕๖๖ เป็นประมาณการเท่ากับปี ๒๕๖๔

บทที่ ๘

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๒) ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) กำหนดตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จและผลกระทบของการดำเนินการ ตามแบบประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม

๔) เจ้าหน้าที่งานเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม ที่ได้รับการประเมินจากหัวหน้างาน / หัวหน้าฝ่าย / ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าสำนักปลัด เสนอต่อผู้บริหารทราบ ซึ่งแสดงได้ตั้งแผนภูมิ