



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงพนักงานจ้าง ทั้งส่วนราชการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้ง (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง (3) ด้านการบริหาร (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว (5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)

สำนักปลัด ประกอบด้วย

1. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)
2. นักทรัพยากรบุคคล
3. นิติกร
4. นักวิชาการสาธารณสุข
5. นักพัฒนาชุมชน
6. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
7. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา

กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

8. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
9. นักจัดการงานทั่วไป
10. เจ้าพนักงานธุรการ
11. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
12. พนักงานขับรถยนต์

กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

13. หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
14. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
15. เจ้าพนักงานธุรการ

กองคลัง ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)
2. นักวิชาการเงินและบัญชี
3. นักวิชาการคลัง
4. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
5. เจ้าพนักงานพัสดุ
6. คนงาน

กองช่าง ประกบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)
2. วิศวกรโยธา
3. นายช่างโยธา (2 อัตรา)
4. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
5. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)
2. นักวิชาการศึกษา
3. นักจัดการงานทั่วไป
4. เจ้าพนักงานธุรการ

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

5. ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)
6. ครู (3 อัตรา)
7. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
8. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
9. ภารโรง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

10. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
11. ครู
12. ผู้ดูแลเด็ก

หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการตรวจสอบภายใน

หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

การกำหนดวิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ดำเนินการโดยจัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาโดยดำเนินการเอง และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนามตามหลักสูตรต่าง ๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และโครงการที่สถาบัน องค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษา หรือดูงาน
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
5. การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

9. จัดให้มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อสร้างเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นสร้างความผูกพันในองค์กร

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

การกำหนดตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การติดตามความสำเร็จและความก้าวหน้าในแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุทธศาสตร์นั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องสนับสนุนต่อความสำเร็จของยุทธศาสตร์หลักของ องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุขจึงได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงานโครงการไว้ ซึ่งผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม และประเมินผลความสำเร็จได้ ในการกำหนดตัวชี้วัดนั้นต้องมีความชัดเจน สามารถวัดผลได้ และสามารถวัดผลได้จริง สำหรับตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรได้กำหนดตัวชี้วัดในแต่ละแผนงาน ดังนี้

แผนการพัฒนาคูคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567
องค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข อำเภอกพาน

1.นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข

นโยบายและกลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
1. ด้านโครงสร้างระบบงาน	1.1 การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	ครั้งที่ 1 = มีนาคม – เมษายน 2567 ครั้งที่ 2 = สิงหาคม – กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
2. ด้านอัตรากำลัง	2.1 การสรรหาพนักงานจ้างตำแหน่งที่ว่าง	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	2.2 การรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569)	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	2.3 ดำเนินการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งที่ว่าง และการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	
	2.4 การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล	ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	

นโยบายและกลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<p>3.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567- 2569) และแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2567- 2569)</p> <p>3.2 การพัฒนาบุคลากรตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหาร - พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล - พนักงานจ้าง <p>3.3 การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p> <p>ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p> <p>ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>งบประมาณตามหลักสูตรการอบรมนั้นๆ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	
4. ด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้	<p>4.1 การประชุมผู้บริหาร และ การประชุมส่วนราชการภายในระดับสำนัก/กอง</p> <p>4.2 กิจกรรมภายในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม 5 ส - กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ 	<p>ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p> <p>ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>เป็นไปตามงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมนั้นๆ</p>	<p>การจัดการประชุมเป็นประจำเดือนหรือขึ้นอยู่กับประเด็นเร่งด่วน</p>

นโยบายและกลยุทธ์	โครงการกิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินงาน	งบประมาณ	หมายเหตุ
5. ด้านสวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์	5.1 การยกย่องพนักงานดีเด่น มีความสามารถ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง 5.2 การปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ครั้งที่ 1 เมษายน 2567 ครั้งที่ 2 ตุลาคม 2567 ทุกไตรมาสของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	

2. แผนการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 1

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2567				
1. ด้านการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	1.1 ร้อยละเฉลี่ยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (ร้อยละ Competency Fit) 1.2 ร้อยละของจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่เข้ารับการอบรม ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	✓	- จำนวนบุคลากรที่ผ่านประเมินผลการประเมินสมรรถนะ ร้อยละ 90 ขึ้นไป ของบุคลากรแต่ละประเภท	การฝึกอบรม (จัดอบรมเองหรือจัดส่งเข้ารับการอบรม) / การปฐมนิเทศ / การสอนงาน/ การศึกษาดูงาน	ทุกส่วนราชการ	แบบประเมินผลสมรรถนะการปฏิบัติราชการ/รายงานผลการดำเนินการจัดอบรม/ รายงานผลการเข้ารับการอบรม/คำสั่งเดินทางไปราชการ/ใบประกาศการผ่านการอบรม
		2) โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	✓	- ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติราชการ			
		3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เข้ารับ การอบรม ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน	✓	- ร้อยละบุคลากร ได้รับ การอบรม ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด			
		4) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	✓	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับมากขึ้นไป - จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2567				
2. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	2.1 จำนวนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และจิตอาสา 2.2 จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ที่ได้รับการส่งเสริมหรือเข้ารับการอบรมในด้านคุณธรรมจริยธรรม 2.3 จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ที่ถูกดำเนินการทางวินัย	1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบังคับใช้ตามประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	✓	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบการบังคับใช้ประกาศประมวลจริยธรรม	- การฝึกอบรม (จัดอบรมเองหรือจัดส่งเข้ารับการอบรม) / การประชุมเชิงปฏิบัติการ	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	- รายงานผลดำเนินการให้ผู้บริหารท้องถิ่นทราบ
		2) โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	✓	- ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจเฉลี่ยในระดับมากขึ้นไป - จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	- การประกาศส่งเสริม สร้างทัศนคติ - การจัดกิจกรรม		
		3) โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล	✓	- จำนวนกิจกรรม อย่างน้อย ปีละ 5 กิจกรรม			
		4) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล	✓	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 3

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2567				
3. ด้านการสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.1 จำนวนความรู้ บทความ นวัตกรรม เฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM 3.2 จำนวนบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment) 3.3 จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	✓	- จำนวนองค์ความรู้ในองค์กรที่จัดทำขึ้น สายงานละ 1 องค์ความรู้	- การฝึกอบรม - การประชุม - การสอนงาน การให้คำปรึกษา	ทุกส่วนราชการ	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
		2) โครงการประชุมผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากร ติดตามงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้	✓	- จำนวนครั้งของการประชุม จำนวน 4 ครั้ง/ปี หรือ ไตรมาสละ 1 ครั้ง			
		3) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self-Assessment)	✓	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด			
		4) โครงการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	✓	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด			

ตัวชี้วัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 4

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์	โครงการ	ระยะเวลาที่จะดำเนินการพัฒนา	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล
			2567				
4. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน	4.1 ร้อยละผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 4.2 จำนวนโครงการ หรือกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มี ความรักความผูกพันในองค์กร การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	✓	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างน้อยปีละ 5 กิจกรรม	- การจัดทำกิจกรรม - การประชุม - การยกย่อง ชมเชย - การให้รางวัล	ทุกส่วนราชการ	- รายงานผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม - สืบหาความพึงพอใจตามแบบที่กำหนด
		2) โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	✓	- จำนวน 1 ครั้ง/ปี			

รายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันติสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

1. หลักสูตรการดำเนินการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				2567 (บาท)			
1	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	- เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีสมรรถนะที่เป็นตามความคาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวน 44 ราย 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีผลการประเมินสมรรถนะ ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน	-	- จำนวนบุคลากรที่ผ่านประเมินการประเมินสมรรถนะ ร้อยละ 90 ขึ้นไปของบุคลากรแต่ละประเภท	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีสมรรถนะที่เป็นตามความคาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	หัวหน้าสำนัก/ ผู้อำนวยการ แต่ละส่วนราชการ
2	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ	- เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการมอบหมายงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ในแต่ละปีงบประมาณ 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ และปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง	-	- ข้าราชการบรรจุใหม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการมอบหมายงานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
3	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบังคับใช้ตามประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้าง ตลอดจนกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	1) เพื่อมิให้บุคลากรกระทำผิดจริยธรรม 2.) เพื่อให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนประกาศ และประมวลจริยธรรม ที่บังคับใช้ 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรไม่มีการกระทำผิดจริยธรรม และวินัย	-	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับทราบการบังคับใช้ประกาศประมวลจริยธรรม	1) ไม่มีบุคลากรกระทำผิดจริยธรรม 2) บุคลากรยึดถือประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				2567 (บาท)			
4	โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	1) เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้บุคลากรสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต 2) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง จำนวน 55 คน 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความพึงพอใจเฉลี่ยระดับมากขึ้นไป	10,000	- ร้อยละบุคลากร ได้รับการอบรม ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	1) บุคลากรจิตสำนึกที่ดี สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต 2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรม จริยธรรม สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
5	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)	- เพื่อสร้างองค์ความรู้ในองค์กร บุคลากรสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนองค์ความรู้ในองค์กร 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	-	- จำนวนองค์ความรู้ในองค์กรที่จัดทำขึ้นอย่างน้อย สายงานละ 1 องค์ความรู้	- บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกองแต่ละส่วนราชการ
6	โครงการประชุมผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากรติดตามงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ถ่ายทอดความรู้	- เพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร และข้อปฏิบัติราชการ	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนครั้งของการประชุม 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ ผู้เข้าร่วมการประชุม สามารถนำความรู้จากการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และข้อปฏิบัติราชการ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	-	- จำนวนครั้งของการประชุมจำนวน 4 ครั้ง/ปี หรือไตรมาสละ 1 ครั้ง	- ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสาร และข้อปฏิบัติราชการ	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
7	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนทักษะด้านดิจิทัล (Digital Government Skill Self – Assessment)	- เพื่อสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีทักษะด้านดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมสามารถนำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	-	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม ร้อยละ 80 ขึ้นไป ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีทักษะด้านดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	งบประมาณ	ตัวชี้วัด (KPI)	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				2567 (บาท)			
8	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรักความผูกพันในองค์กร การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน	1) เพื่อสร้างความรักความผูกพันในองค์กร มีความสามัคคี 2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรมีความรักความผูกพัน ความสามัคคี และมีความสุขในการทำงาน	-	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างน้อยปีละ 5 กิจกรรม	1) บุคลากรมีความรักความผูกพันในองค์กร มีความสามัคคี 2) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) บุคลากรมีแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
9	โครงการสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	- เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จำนวนครั้งในการสำรวจ 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ สามารถนำผลจากการสำรวจมาประกอบใช้ในการบริหารราชการ	-	- จำนวน 1 ครั้ง / ปี	- องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบจัดส่ง
				ปี 2567 (บาท)		
15	นักบริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	นักบริหารสถานศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	39,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
16	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
17	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	30,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
18	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
19	นิติกร	นิติกร	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
20	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	30,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
21	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	40,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
23	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
24	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
25	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
26	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
27	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	33,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
28	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	22,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	งบประมาณ	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบจัดตั้ง
				ปี 2567 (บาท)		
29	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	26,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
30	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	25,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
31	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	25,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
32	ครู	ครู	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	30,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
33	การดำเนินการทางวินัย (หลักสูตร 2 วัน)	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การ บริหารส่วน ที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	2,600	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
34	โครงการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล/ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย	สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด	4,500	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
35	หลักสูตรอื่น ๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหารท้องถิ่น/สมาชิกสภาท้องถิ่น/ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	สถาบัน หน่วยงานอื่น ๆ องค์กรต่าง ๆ	200,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
36	หลักสูตรด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน - ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน - ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณสมบัติส่วนตัว - ด้านคุณธรรม จริยธรรม	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู/ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด/ สถาบัน หน่วยงานอื่น ๆ องค์กรต่าง ๆ	200,000	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด