



แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

เรื่อง แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๑ และ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิรันดร์ ด่านไพบูลย์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



คำนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือคติพจน์ประจำชาติที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ดังนั้น รัฐบาลก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและส่งเสริมวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) รวมทั้งต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) โดยเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) เพื่อยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) และเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สูงขึ้นและทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้พร้อมก้าวสู่สังคมปัญญาประดิษฐ์อย่างมีคุณภาพ (Smart & High Performance Government) การที่จะทำให้วิสัยทัศน์และนโยบายต่างๆ ประสบความสำเร็จได้นั้นข้าราชการถือได้ว่าเป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) เพื่อเพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในฐานะราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องร่วมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ จึงมีแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสังกัดให้พร้อมก้าวเข้าสู่สังคมปัญญาประดิษฐ์ โดยมุ่งสร้างข้าราชการให้เป็น **คนดี คนเก่ง มีความคิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล** เนื่องจากบุคลากรถือได้ว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรที่จะช่วยให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงกำหนดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานระบบสมรรถนะและหลักธรรมาภิบาล มุ่งส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานรับใช้ประชาชน และบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กร



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร	๑
๑. หลักการและเหตุผล	๒
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๕
๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๖
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๘
๖. หลักสูตรการพัฒนา	๙
๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๙
๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๐
๙. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒
๑๐. การติดตามและประเมินผล	๑๓

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ฯ

ตารางวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓



วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

“มุ่งส่งเสริมการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถบุคลากร ”

เป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่สังคมปัญญาประดิษฐ์

คือ “ เป็นคนดี คนเก่ง มีความคิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ”

วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นบุคลากรท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศ
๒. เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิถีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกานี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป



องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

Lamphun Administration Organization

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ข้อ ๒๖๐ - ๒๘๗ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดี โดยการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้วงอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ จะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น

และข้อ ๒๗๑ ของประกาศข้างต้น กำหนดไว้ว่าให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีความจำเป็นต้องพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม และจริยธรรม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ขึ้นโดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑.) เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตน เป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด

๒.) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๓.) เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔.) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

๑.) เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ

๒.) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓.) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม

๔.) เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๕.) เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ



๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ที่ ๘๕๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น ร่วมพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดของบุคลากรในสังกัดให้ครอบคลุม ดังนี้

๕.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ พิจารณาหลักสูตรที่บุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควรอาจประกอบด้วย

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



องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

Lamphun Administration Organization

๕.๓ พิจารณาวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมอาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๕.๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๕.๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๔.๑.๒ ประชุมคณะกรรมการ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

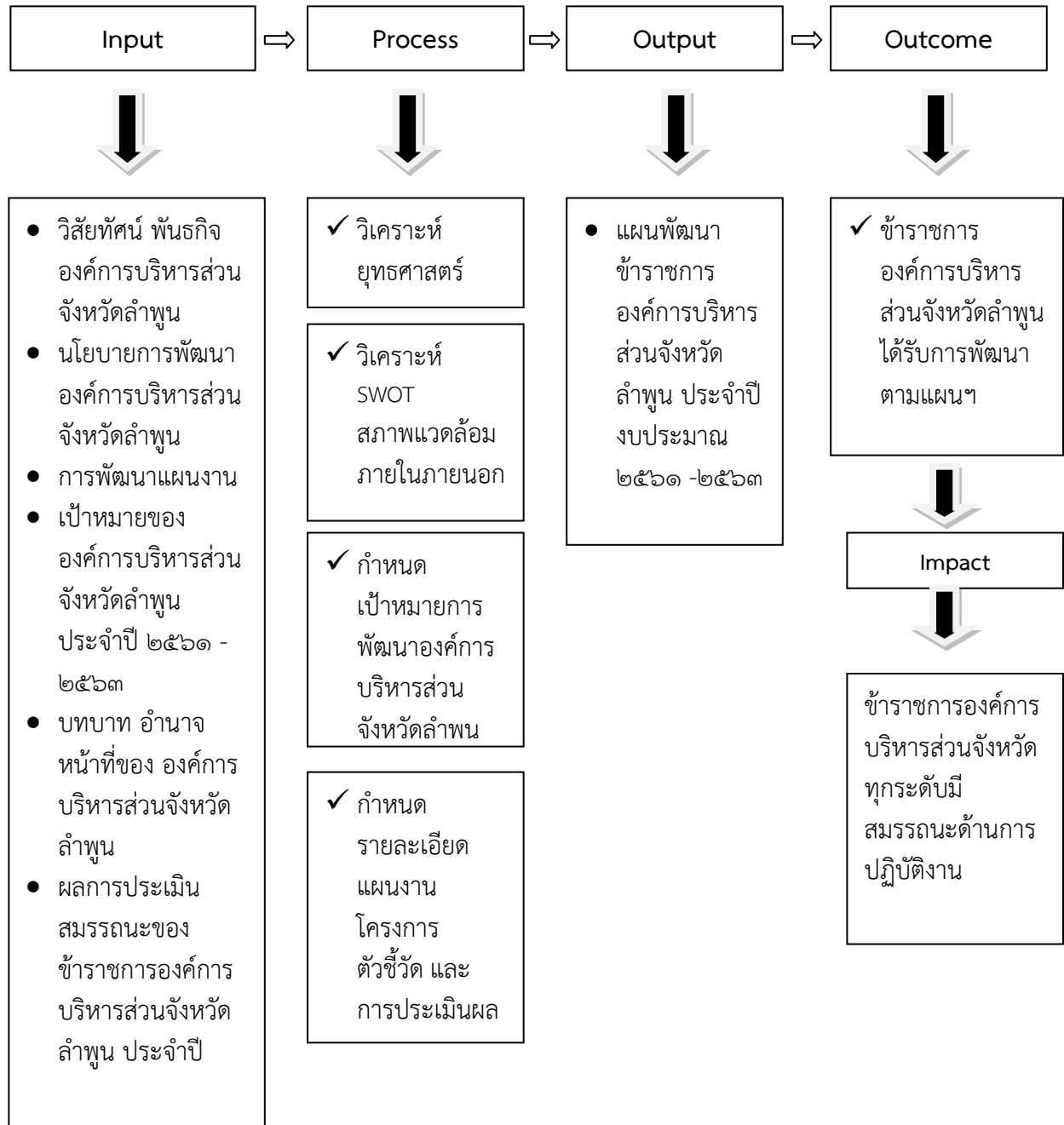
๔.๑.๓ จัดทำร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาทบทวนร่างแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๑.๔ เสนอแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เพื่อให้ความเป็นชอบพร้อมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔.๑.๕ ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พร้อมจัดส่งแผนให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน และจังหวัด เพื่อทราบ



แนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน





๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (คนดี)	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (คนเก่ง)	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมี ประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำ แห่งการเปลี่ยนแปลง (คิดสร้างสรรค์)	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต พร้อมความคิดสร้างสรรค์ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ยึดมั่น หลักธรรมาภิบาล (ยึดมั่นธรรมาภิบาล)	กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างองค์กรธรรมาภิบาล การบริหาร จัดการและการมีส่วนร่วม กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้



๖. หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตรตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๗. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่



องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

Lamphun Administration Organization

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนเอง หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลำพูน หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาดังด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๘. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อนซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กรซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกแต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายในผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น



๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (ทุนทางวัฒนธรรม) มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ขาดการตระหนักรู้ในการดำรงชีวิตเกิดมีภาระหนี้สินทำให้ทำงานอย่างไม่มีความสุขขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในส่วนของการส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหลักสูตรต่างๆ มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานทุกภาคส่วนในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ การส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท 	<ol style="list-style-type: none"> ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรยังขาดการแสวงหาความรู้และสร้างความเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน การขาดความทุ่มเทของบุคลากร เนื่องจากภาระครอบครัวและปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน ระเบียบกระทรวงมหาดไทย หนังสือชักข้อมที่ไม่ชัดเจน และแนวทางในการดำเนินการปรับเปลี่ยนอยู่บ่อยครั้ง



การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้ยึดสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุก ๖ เดือน ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้กำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง ยกเว้น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างบางตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประกาศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และต้องดำเนินการทุก ๖ เดือนเช่นกัน

๙.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้ประมาณการตั้งจ่ายไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ดังนี้

๑. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือสัมมนา ทัศนศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ตั้งไว้ จำนวน ๘๐๐,๐๐๐ บาท
๒. รายจ่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากร ตั้งไว้ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๓. ค่าธรรมเนียมและค่าลงทะเบียนสำหรับคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในการเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา ตั้งไว้รวมกับรายจ่ายอื่น จำนวน ๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท



๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำรายงานผลการเข้ารับการอบรม ภายใน ๑๕ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑
๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป
๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี (Local performance Assessment : LPA) โดยผลคะแนนของการประเมินฯ ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐



องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

Lamphun Administration Organization

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โทร. ๑๑๐, ๑๑๑

ที่ ลพ ๕๑๐๐๙ / ว ๕๑๕

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดฯ ทุกท่าน

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการฯ และขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ในวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกาสะลอง ชั้น ๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายนิรันดร์ ต่านไพบูลย์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ที่ ๙๕๓/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๑ และ ข้อ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์กำหนดการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการฯ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. นายไตรสิทธิ์ ดีบเดปิน | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ | |
| ๑๔. นางสาวสมถวิล เสมบาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ | |

โดยให้คณะกรรมการ...

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการฯ ทำหน้าที่จัดทำแผนการพัฒนา
ข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายฉัตรชัย ด่านไพบุลย์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ตารางวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการ
การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๑. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (คนดี)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐๙	๔๐๙	๔๐๙	มีการกระทำผิดวินัยลดลง และปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ	กองการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การบริหารองค์กรยุคใหม่ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน"	เพื่อเสริมสร้างการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๗	๓๗๗	๓๗๗	บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน(Work Life Balance)สู่การบริหารองค์กรยุคใหม่"	เพื่อเสริมสร้างการทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐๕	๑๐๕	๑๐๕	บุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่
๔	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"หลักสูตรการสร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๗	๓๗๗	๓๗๗	บุคลากรมีขวัญกำลังใจและมี ความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการและพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐๙	๔๐๙	๔๐๙	บุคลากรนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการพัฒนาจิตสำนึกและจรรยาบรรณของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	เพื่อปลูกจิตสำนึกและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๗	๓๗๗	๓๗๗	บุคลากรมีจิตสำนึกและจรรยาบรรณที่ดีในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (คนเก่ง)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๗	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรเพิ่มทักษะและพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงิน การคลัง และงานพัสดุ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๙	๒๙	๒๙	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๘	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรเทคนิคการจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๕	๑๕	๑๕	บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๙	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรงานสารบรรณและการเขียนหนังสือราชการ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการ เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๘	๑๘	๑๘	บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและปฏิบัติตามระเบียบงานสารบรรณ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เข้าร่วม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๕	๒๕	๒๕	บุคลากรนำความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชน	กองการเจ้าหน้าที่
๑๑	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านช่าง"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๒๘	๑๒๘	๑๒๘	บุคลากรนำความรู้ด้านช่างมาใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๑๒	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการ" ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และวิธีปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๙	๒๐	๒๐	ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่บรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติ ราชการอย่างถูกต้องและมี ประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๓	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑๖๖	๑๖๖	๑๖๖	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๔	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการ บริหารโครงการ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ บริหารงาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร	๔๐	๔๐	๔๐	บุคลากรมีความรู้และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๕	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน "หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ สำหรับการปฏิบัติงาน"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๓๑	๑๓๑	๑๓๐	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น	กองการเจ้าหน้าที่
๑๖	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพใน การสอนให้มีประสิทธิภาพ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๗	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการพัฒนาการบริการ สู่ความเป็นเลิศ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการให้บริการอย่างมี ประสิทธิภาพ	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๗	๓๗๗	๓๗๗	บุคลากรสามารถให้บริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คิดสร้างสรรค์)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต พร้อมความคิดสร้างสรรค์

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๑๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "หลักสูตรการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการแก้ไขปัญหาและกระตุ้นใจอย่างมีประสิทธิภาพ"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการคิดและการตัดสินใจ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐	๔๐	๔๐	บุคลากรมีทักษะในการคิดแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๙	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการจัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอน"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอนด้วยนวัตกรรม	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	กองการเจ้าหน้าที่
๒๐	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรประชาสัมพันธ์เชิงรุกสร้างภาพลักษณ์องค์กรแนวใหม่"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๙	๙	๙	บุคลากรปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๑	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตร คิวเคส ตัดสินใจสไตล์ผู้นำยุคใหม่"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐	๔๐	๔๐	บุคลากรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ ในแบบของผู้ยุคใหม่	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

๒๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน "หลักสูตรการจัดการความรู้(KM) นวัตกรรมทางปัญญา"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐	๔๐	๔๐	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ แนวคิด ในการจัดการความรู้และการสร้างนวัตกรรมทางปัญญา	กองการเจ้าหน้าที่
๒๓	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการศึกษาในยุคแห่งการเรียนรู้"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ ในการบริหารจัดการ การศึกษาในยุคแห่งการเรียนรู้	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล (ยึดมั่นธรรมาภิบาล)

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างองค์กรธรรมาภิบาล การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๒๔	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการบริหารความขัดแย้ง"	เพื่อส่งเสริมการนำหลักการบริหารความขัดแย้งมาใช้ในการบริหารงาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารเข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๔๐	๔๐	๔๐	บุคลากรมีความรู้ มีทักษะในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่
๒๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน "หลักสูตรการบริหารจัดการท้องถิ่นเชิงบูรณาการภายใต้หลักธรรมาภิบาล"	เพื่อส่งเสริมการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๗	๓๗๗	๓๗๗	บุคลากรมีความรู้ มีทักษะในการบริหารจัดการงานงานท้องถิ่นแบบบูรณาการ โดยใช้หลักธรรมาภิบาล	กองการเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒๖	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการพัฒนางานโดยวิถีพุทธ"	เพื่อส่งเสริมในการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๓๗๗	๓๗๗	๓๗๗	บุคลากรสามารถนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนา มาปรับใช้ในการพัฒนางานได้อย่างยั่งยืน	กองการเจ้าหน้าที่
----	--	--	--	-----	-----	-----	--	-------------------

๒. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม (สถาบันพัฒนาบุคลากร หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัยคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (คนดี)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๑	หลักสูตรการเรียนรู้ศาสตร์พระราชามาตรียมพระยุคลบาท	เพื่อส่งเสริมการน้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการบริหารงาน	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถน้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการดำเนินการทางวินัย	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ด้านการดำเนินการทางวินัยมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษาตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๓	หลักสูตรกรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบและคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบและสุจริตโปร่งใส	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการการเงิน การคลัง ตรวจสอบภายในและนิติการ	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและมีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษาตามโครงการร่วมมือ
๔	หลักสูตรท้องถิ่นสุจริตโปร่งใส (Local Integrity and Transparency)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสุจริตโปร่งใสและเป็นธรรม	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสุจริต โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	ระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (คนเก่ง)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๕	หลักสูตรสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๖	หลักสูตรสำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๗	หลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารท้องถิ่น	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น
๘	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารท้องถิ่น ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔. หน่วยงานเอกชน
๙	หลักสูตรสำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไปประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น -ระดับกลาง	๕	๕	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๑	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไปประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้นถึงระดับกลาง ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	๕	๕	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๑๒	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานการคลังประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้นถึงระดับกลาง	๔	๔	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๑๓	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของ นักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรง ตำแหน่งนักบริหารงานการคลังประเภท อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับกลาง ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรง ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้นถึงระดับกลาง	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการความ ร่วมมือกับกรมส่งเสริม
๑๕	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารนักบริหารงานช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรง ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น ถึงระดับกลางนักบริหารงาน ช่างที่ผ่านหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน
๑๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรง ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา	๒	๒	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๑๗	หลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรง ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา	๒	๒	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๑๘	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนิติกร	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๑๙	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	นิติกรระดับชำนาญงานขึ้นไป ผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๒๐	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล	๔	๔	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๒๑	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๒๒	หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา
๒๓	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน
๒๔	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๒๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗	๗	๗	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๒๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๔	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๒๘	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	๗	๗	๗	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๒๙	หลักสูตรนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๓๐	หลักสูตรวิศวกรรมโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งวิศวกรโยธา	๔	๔	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๓๑	หลักสูตรสถาปนิก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งสถาปนิก	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา
๓๒	หลักสูตรนักวิชาการวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น
๓๓	หลักสูตรครูผู้ช่วย/ครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ครูผู้ช่วย / ข้าราชการครู และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๔. หน่วยงานเอกชน
๓๔	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๓๕	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๓๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	๑๘	๑๘	๑๘	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๓๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๘	๘	๘	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๓๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๓๙	หลักสูตรนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนายช่างโยธา	๑๓	๑๓	๑๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ
๔๐	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา
๔๑	หลักสูตรนายช่างผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น
๔๒	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๔. หน่วยงานเอกชน
๔๓	หลักสูตรนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	
๔๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๔	๔	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๔๕	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง (นบส.ท.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๔๖	หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ครูผู้ช่วย / ข้าราชการครู และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา
๔๗	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ครูผู้ช่วย / ข้าราชการครู และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๔๘	หลักสูตรนักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๔๙	หลักสูตรกลยุทธ์และเทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหาของนักบริหาร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง)	๕	๕	๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา
๕๐	หลักสูตรเทคนิคการบริหารงานสำหรับหัวหน้างานสมัยใหม่	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สำหรับหัวหน้างาน	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงประเภทนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง) และอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	๕	๕	๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น
๕๑	หลักสูตรเทคนิคการพูดและการนำเสนอแบบมีออาชีพ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งสายงาน ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น - กลาง และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	๕	๕	๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔. หน่วยงานเอกชน
๕๒	หลักสูตรการให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงประเภทนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง) และอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	๔	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๕๓	หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการและรายงานการประชุมที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ปฏิบัติงานด้านงานธุรการ	๕	๕	๕	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๕๔	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (Smart PR)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๕๕	หลักสูตรทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร การนำเสนอ ประชาสัมพันธ์	๓	๓	๓	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๕๖	หลักสูตรการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนฯ	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๕๗	หลักสูตรการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ครูผู้ช่วย / ข้าราชการครู และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา
๕๘	หลักสูตรหลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ผู้ปฏิบัติงานด้านช่าง ด้านพัสดุ	๕	๕	๕	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น
๕๙	หลักสูตรการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงและการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายใน	๔	๔	๔	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔. หน่วยงานเอกชน
๖๐	หลักสูตรการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ครูผู้ช่วย / ข้าราชการครู และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	๖๕	๖๕	๖๕	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คิดสร้างสรรค์)

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต พร้อมความคิดสร้างสรรค์

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๖๑	หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	-	-	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษาตามโครงการร่วมมือระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน
๖๒	หลักสูตรปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	-	-	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๖๓	หลักสูตรผู้นำ ๔.๐ นวัตกรรมการบริหารงานท้องถิ่นในยุคของการเปลี่ยนแปลง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๖๔	หลักสูตรอนาคตการศึกษาไทยในยุคประเทศไทย ๔.๐	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ครูผู้ช่วย / ข้าราชการครู และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	๘	๘	๘	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๖๕	หลักสูตรท้องถิ่นดิจิทัล(Digital Local Government)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๖๖	หลักสูตรผู้นำยุคใหม่	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรง ประเภทนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง) และอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทูทวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๖๗	หลักสูตรการคิดแบบมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคน และเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จให้กับองค์กร	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๖๘	หลักสูตรสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำประชารัฐพัฒนา Thailand ๔.๐"	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้รับผิดชอบงานด้านการวิจัยเทคโนโลยี นวัตกรรม	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ
๖๙	หลักสูตรบุคลากรภาครัฐยุคประเทศไทย ๔.๐	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา
๗๐	หลักสูตรการออกแบบ จัดทำกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (Infographics)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้รับผิดชอบงานด้านการออกแบบ จัดทำกราฟิก เพื่อการสื่อสาร	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๓. หน่วยงานราชการอื่น
๗๑	หลักสูตรหัวหน้างานกับการพัฒนาการบริหารงาน ประจำวันที่มีประสิทธิภาพ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทอำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น - กลาง) ประเภทบริหารงานท้องถิ่น(ระดับกลาง - สูง)	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๔. หน่วยงานเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล (ยึดมั่นธรรมาภิบาล)

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างองค์ธรรมาภิบาล การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๗๒	หลักสูตรธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการและพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น
๗๓	หลักสูตรธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการและพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ที่	โครงการ/หลักสูตร/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์ ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยดำเนินการ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)
				ปี ๒๕๖๑ (คน)	ปี ๒๕๖๒ (คน)	ปี ๒๕๖๓ (คน)		
๗๔	หลักสูตรท้องถิ่นคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ข้าราชการและพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๑	๑	๑	บุคลากรสามารถนำความรู้ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๑. สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ๒. สถาบันการศึกษา ตามโครงการร่วมมือ ระหว่างกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กับสถาบันการศึกษา ๓. หน่วยงานราชการอื่น ๔. หน่วยงานเอกชน

แผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ
พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (Action Plan)

๑. หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนดำเนินการจัดฝึกอบรมเอง

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (คนดี)						
	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี						
๑.	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรวินัยและการรักษาวินัย ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น"	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)			๕๐,๐๐๐	
๒.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การบริหารองค์กรยุคใหม่ให้มีความสุขอย่างยั่งยืน"	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๓.	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work life balance) สู่การบริหารองค์กรยุคใหม่"	ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)	๗๐๐,๐๐๐			
๔.	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการสร้างแรงจูงใจและปลูกจิตสำนึกเพื่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน"	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการพัฒนาจิตสำนึกและ จรรยาบรรณของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๕๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ						
๑๒	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการปฐมนิเทศข้าราชการ	ข้าราชการ และพนักงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๔๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดพนักงานจ้าง	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	(กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)				
	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่					
๑๓	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพ	พนักงานองค์การบริหารส่วน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓			๓๐,๐๐๐	
	การปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน"	จังหวัดลำพูน	(กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)				
๑๔	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	บุคลากรองค์การบริหารส่วน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓			๒๐,๐๐๐	
	"หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารโครงการ"	จังหวัดลำพูน ผู้ดำรงตำแหน่ง	(กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)				
		สายงานบริหาร					
๑๕	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ข้าราชการ และพนักงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
	"หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศสำหรับการปฏิบัติงาน"	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	(กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)				
๑๖	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพใน	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓		๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
	การสอนให้มีประสิทธิภาพ"	และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	(กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)				
๑๗	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ข้าราชการ และพนักงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓			๕๐,๐๐๐	
	"หลักสูตรการพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ"	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	(กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)				

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คิดสร้างสรรค์)						
	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต						
	พร้อมความคิดสร้างสรรค์						
๑๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ "หลักสูตรการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ อย่างมีประสิทธิภาพ"	บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำพูน ผู้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	
๑๙	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา "หลักสูตรการจัดทำนวัตกรรมการเรียนการสอน"	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๖๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๒๐	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตรประชาสัมพันธ์เชิงรุกสร้างภาพลักษณ์องค์กรแนวใหม่"	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๕๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
๒๑	โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน "หลักสูตร คิวเคาระห์ ตัดสินใจ สไตล์ผู้นำยุคใหม่"	บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำพูน ผู้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือ						
	ในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
๒๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน "หลักสูตรการจัดการความรู้ (KM) นวัตกรรมทางปัญญา"	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)	๔๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๒๓	โครงการพัฒนาบุคลากรครูทางการศึกษาในยุคแห่งการเรียนรู้	ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.ลำพูน)		๑๐๐,๐๐๐		

แผนปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (Action Plan)

๒. **หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)**

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม						
	ค่านิยมที่พึงประสงค์ (คนดี)						
	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี						
๑.	หลักสูตรการเรียนรู้ศาสตร์พระราชตามรอยพระยุคลบาท	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๒.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
๓.	หลักสูตรกรณีศึกษาทางการเงิน การคลัง ในข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของศาลปกครอง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง ตรวจสอบภายในและนิติการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	
๔.	หลักสูตรท้องถิ่นสุจริตโปร่งใส (Local Integrity and Transparency)	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (คนเก่ง)						
	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
๕	หลักสูตรสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๑๒๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๖	หลักสูตรสำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐	
๗	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารท้องถิ่น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๘	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานท้องถิ่น	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารท้องถิ่น ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงาน ท้องถิ่น	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	
๙	หลักสูตรสำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๐	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๑	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑๒	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักบริหารงานคลัง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๓	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานคลัง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	
๑๔	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๑๕	หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารนักบริหารงานช่าง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานช่าง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	
๑๖	หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	
๑๗	หลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๔๓,๐๐๐	๔๓,๐๐๐	๔๓,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๑๘	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนิติกร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๑๙	หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลางหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนิติกร ผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	
๒๐	หลักสูตรนักรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักรัพยากรบุคคล	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๑	หลักสูตรนักรจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักรจัดการงานทั่วไป	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๒	หลักสูตรนักรพัฒนาการท่องเที่ยวหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักรพัฒนาการท่องเที่ยว	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๒๓	หลักสูตรนักรพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักรพัฒนาชุมชน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๒๔	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๒๕	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๒๖	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๒๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๒๘	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๒๙	หลักสูตรนักวิชาการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิชาการคลัง	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๓๐	หลักสูตรวิศวกรโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งวิศวกรโยธา	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๓๑	หลักสูตรสถาปนิกหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งสถาปนิก	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๓๒	หลักสูตรนักวิชาการวัฒนธรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๓๓	หลักสูตรครูผู้ช่วย/ครู หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		และปฏิบัติงานสายงานการสอน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๓๔	หลักสูตรนักวิชาการการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๓๕	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายในหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
๓๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานการคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งเจ้าพนักงานการคลัง	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๓๙	หลักสูตรนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งนายช่างโยธา	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๔๐	หลักสูตรนายช่างเครื่องกลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๑	หลักสูตรนายช่างผังเมืองหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนายช่างผังเมือง	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๒	หลักสูตรนายช่างเขียนแบบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๓	หลักสูตรนายช่างสำรวจหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนายช่างสำรวจ	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓				
		ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน						
๔๕	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง (นบส.ท.)	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	
	หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๖	หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้	ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
		และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๗	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถานศึกษา	ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	
	สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีคุณภาพมีประสิทธิภาพ						
๔๘	หลักสูตรนักวางแผนพัฒนาท้องถิ่น	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และนักพัฒนาชุมชน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๔๙	หลักสูตรกลยุทธ์และเทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหาของนักบริหาร	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
		ตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง)	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				
๕๐	หลักสูตรเทคนิคการบริหารงานสำหรับหัวหน้างานสมัยใหม่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
		ประเภทนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง) และอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)				

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๕๑	หลักสูตรเทคนิคการพูดและการนำเสนอแบบมีอาชีพ	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๕๒	หลักสูตรการให้บริการสาธารณะโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทรักษาพนักงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง) และอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๕๓	การเขียนหนังสือราชการ และรายงานการประชุมที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๕๔	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ดิจิทัล (Smart PR)	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และผู้ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๕๕	หลักสูตรทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้	ข้าราชการ และพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และผู้ปฏิบัติงานด้านการสื่อสาร การนำเสนอ ของแต่ละส่วนราชการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๕๖	หลักสูตรการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
๕๗	หลักสูตรการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
	สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๕๘	หลักสูตรหลักเกณฑ์ราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
		และผู้ปฏิบัติงานด้านงานช่าง พัสตุ	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๕๙	หลักสูตรการควบคุมภายในการบริหารความเสี่ยง	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
		และผู้ปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภายใน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				
๖๐	หลักสูตรการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาท้องถิ่น	ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
		และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น				
			และหน่วยงานอื่น)				

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (คิดสร้างสรรค์)						
	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต						
	พร้อมความคิดสร้างสรรค์						
๖๑	หลักสูตรผู้บริหารท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	
๖๒	หลักสูตรปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ประเทศไทย ๔.๐	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	
๖๓	หลักสูตรผู้นำ ๔.๐ นวัตกรรมการบริหารงานท้องถิ่น ในยุคของการเปลี่ยนแปลง	บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำพูน ผู้ดำรงตำแหน่ง สายงานบริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๖๔	หลักสูตรอนาคตการศึกษาไทยในยุคประเทศไทย ๔.๐	ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ปฏิบัติงานสายงานการสอน	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๖๕	หลักสูตรท้องถิ่นดิจิทัล(Digital Local Government)	บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีขององค์กร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๔,๐๐๐	
๖๖	หลักสูตรผู้นำยุคใหม่	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง -สูง)และประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้น-กลาง)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	

ลำดับ	รายการกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา ฝึกอบรม และผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณที่ดำเนินการ			หมายเหตุ
				พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
๖๗	หลักสูตรการคิดแบบมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคนและเพิ่มโอกาส แห่งความสำเร็จให้กับองค์กร	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๖๘	หลักสูตรสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ "วิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมนำประเทศไทยพัฒนา Thailand ๔.๐"	ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัด ผู้รับผิดชอบงานด้านการวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรมขององค์กร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	
๖๙	หลักสูตรบุคลากรภาครัฐยุคประเทศไทย ๔.๐	บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมขององค์กร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	
๗๐	หลักสูตรการออกแบบ จัดทำกราฟิกเพื่อการสื่อสาร (Infographics)	ข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วน จังหวัด ผู้รับผิดชอบงานด้านการ ออกแบบ จัดทำกราฟิกเพื่อการสื่อสาร	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	
๗๑	หลักสูตรหัวหน้างานกับการพัฒนาการบริหารงานประจำวัน ที่มีประสิทธิภาพ	ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทผู้บริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น - กลาง) ประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง - สูง)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น)	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	

