



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๕
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๑๖
๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๑๖
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๑๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๑๙
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	๒๑
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๒
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๒๓
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๒๙
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๙
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๒๙
๔.๓ ค่านิยม	๒๙
๔.๔ เป้าประสงค์	๒๙
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๐
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๓๗
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๓๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๓๗
๕.๓ บทสรุป	๓๘
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ	

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและการพัฒนาองค์กรจึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล จะต้องมุ่งปฏิบัติในภารกิจกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระเบียบกฎหมายและเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ในการทำงานตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาเพื่อนำมาประกอบการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ในการปฏิบัติราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งได้จัดทำให้สอดคล้องกับร่าง พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาให้ครอบคลุม ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยคำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) กำหนด และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนาระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมมีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. หรือหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงานการให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมกำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผน บริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้าง และบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๓) การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ๔) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) การจัดแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๒) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ และหอจดหมายเหตุ

๒.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ

- ๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) การประสาน และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งสรรเงิน ซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา
- ๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- (๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชน
- (๔) พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง
- (๕) อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว และวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๖) ส่งเสริมการกีฬาและการทำนุบำรุงศาสนา
- (๗) บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในจังหวัด

ฯลฯ

ภารกิจรอง

- (๑) การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การบริหารการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

ฯลฯ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม สํารวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนํามาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร และคํานึงถึงกรอบภารกิจหลักองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดเป็นสำคัญ เช่น

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อวางแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้การใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่ม๕. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะความสามารถเฉพาะทาง๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล๗. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกัน และกัน๒. เจ้าหน้าที่ มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๓. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก๔. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน๕. การเปลี่ยนแปลง โอนย้าย ของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities)

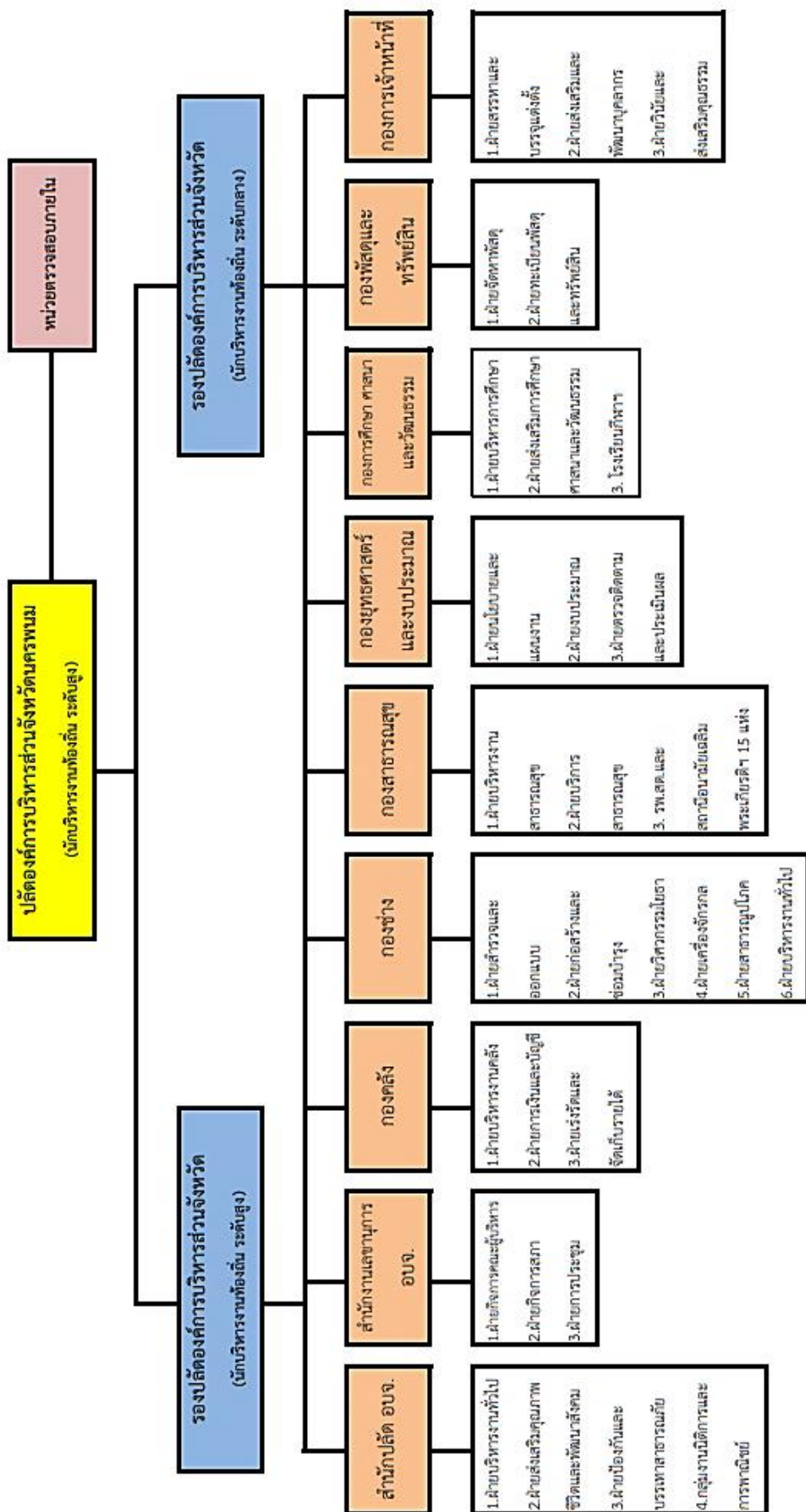
๑. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
๒. ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้การรับรู้ข่าวสารและการทำงานรวดเร็วมากขึ้น
๓. นโยบายของรัฐที่เอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. รัฐมีการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนให้บุคคลากรมีกำลังใจในการทำงาน

อุปสรรค (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๒. การถ่ายโอนภารกิจและถ่ายโอนบุคลากรไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่จัดสรรงบประมาณเพิ่มตาม
๓. ภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นตามช่วงฤดูกาล
๔. บุคลากรต้องต่อสู้กับสภาวะเศรษฐกิจที่ย่ำแย่ ข้าวของราคาแพง น้ำมันขึ้นราคา

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	5	4	4	4	-1	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	4	4	4	4	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	3	2	2	2	-1	-	-	ยุบเล็ก 1 อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คณงาน	2	2	2	2	-	-	-	
กองสาธารณสุข (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาคุณใหญ่								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาบัว								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านชำ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพ ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอาจสามารถ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพ ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	5	5	5	5	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา ฯ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานช่วยเหลือคนไข้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองญาติ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	4	4	4	4	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาพระชัย								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองเทาใหญ่								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุข อว.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกุดตาไ้								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	4	4	4	4	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคำผาสุก								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	5	5	5	5	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกพะราย								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคอนสมอ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองโพธิ์								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหาดกวน								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขามเปี้ยใหญ่								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	3	3	3	3	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นัก บริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก./ชพ.)	6	6	6	6	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	4	4	4	4	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ยาม	2	2	2	2	-	-	-	
โรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	9	9	9	9	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	3	8	8	8	+5	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)								
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	2	2	2	-	-	-	
กองพัสดุและทรัพย์สิน (21)								
ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	4	4	4	4	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	7	7	7	7	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	4	3	3	3	-1	-	-	ยุบเลิก 1 อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (29)								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	5	5	5	5	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	2	2	2	2	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการบริหารงานบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
รวม	444	445	445	445	+1	-	-	

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ		๑	๓๘	๙๑	๒๙		๑๕๙
ข้าราชการบุคลากร ทางการศึกษาและ พนักงานจ้าง	๑			๗	๖		๑๔
ลูกจ้างประจำ	๔	๑	๓	๒			๑๐
พนักงานจ้าง		๒๗	๓๑	๔๙	๑		๑๐๘
รวม	๕	๒๙	๗๒	๑๔๙	๓๖		๒๙๑
คิดเป็นร้อยละ	๑.๗๒	๙.๙๖	๒๔.๗๔	๕๑.๒๐	๑๒.๓๗		๑๐๐

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566

๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นิติกร ๓) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๔) นักประชาสัมพันธ์ ๕) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักสังคมสงเคราะห์ ๘) นักวิชาการเงินและบัญชี ๙) นักวิชาการคลัง ๑๐) วิศวกรโยธา ๑๑) สถาปนิก ๑๒) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๓) พยาบาลวิชาชีพ ๑๔) แพทย์แผนไทย ๑๕) นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ๑๖) นักวิชาการศึกษา ๑๗) นักสันตนาการ ๑๘) นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ๑๙) นักวิชาการพัสดุ ๒๐) นักทรัพยากรบุคคล	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ๓) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๔) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๕) นายช่างโยธา ๖) นายช่างเขียนแบบ ๗) นายช่างเครื่องกล ๘) นายช่างไฟฟ้า ๙) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๑๐) เจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข ๑๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๒) เจ้าพนักงานพัสดุ

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566

๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕	
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	๒	๒	๔	๕	๙	๒๒
วิชาการ/ทั่วไป	๓	๑๕	๑๘	๒๖	๓๒	๑๗	๑๒	๑๕	๑๓๘
ข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	-	๑	๑	๓	๘	-	-	-	๑๓
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	๑	๕	๕	๑๑
พนักงานจ้าง	๔	๑๙	๑๘	๒๒	๑๒	๗	๑๔	๔	๑๐๐
รวม	๗	๓๕	๓๗	๕๓	๕๔	๒๙	๓๗	๓๓	๒๘๕
คิดเป็นร้อยละ	๒.๔๒	๑๒.๒๘	๑๒.๙๙	๑๘.๖๐	๑๘.๙๕	๑๐.๑๘	๑๒.๙๙	๑๑.๕๕	๑๐๐

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานช่าง	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	๑	๑	๒
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	-	๑
๔	พยาบาลวิชาชีพ	-	๑	๑	๒
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๒	๔
๖	นายช่างเครื่องกล	๑	-	-	๑
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑
รวม		๔	๕	๔	๑๓

ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2566

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหารและคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ๒๘๙ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒน วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะ การสื่อสาร และการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษাজริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษา

ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นที่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไข ปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นที่เลี้ยงคือผู้เป็นที่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่อง

ทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง เป็นต้น

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบจ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบจ. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ได้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	รองปลัด อบจ. และ รองปลัด อบจ. ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง ได้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการคลัง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าฝ่าย ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานช่าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าฝ่าย ได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่ายได้มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	นักบริหารงานการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ แต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักจัดการทั่วไป ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๓	๓		/

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบจ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักทรัพยากรบุคคล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๓	๓		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นิติกร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๓	๓		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการเงินและบัญชี ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๓	๓		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการศึกษา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๓	๓		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ครู ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่สันตนา การ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักสันตนาการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	—	๓	๓		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ	นักพัฒนาชุมชน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๓	๓		/

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบจ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
		ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น						
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการพัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจ สอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	วิศวกรโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับสถาปนิก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	สถาปนิก ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างโยธา ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างเครื่องกล ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๑		/
๒๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเขียนแบบ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นายช่างเขียนแบบ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ	นายช่างไฟฟ้า ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบจ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
		ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น						
๒๔	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๖	หลักสูตรเกี่ยวกับแพทย์แผนไทยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หลักสูตรเกี่ยวกับแพทย์แผนไทยได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๘	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานเภสัชกรรมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานเภสัชกรรมได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๙	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๐	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ธุรการ/เจ้าพนักงานธุรการทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๓๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓		/

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบจ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
	หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี					
๓๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักสังคมสงเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักสังคมสงเคราะห์ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักประชาสัมพันธ์ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	นักพัฒนาการท่องเที่ยว ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่พัสดุ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓๘	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ข้าราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๓๙	หลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถ	ข้าราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน (ต่อ)

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๗ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๘ (จำนวนคน)	ปี ๒๕๖๙ (จำนวนคน)	อบจ. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
		ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น						
๔๐	หลักสูตรครูผู้ช่วย	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	ครู ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔	๔	๔		/
๔๑	หลักสูตรคณะกรรมการสอบสวน	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของแต่ละระดับ	ข้าราชการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๔๐	๔๐	๔๐		/
๔๒	การส่งเสริมการสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	คัดเลือกข้าราชการเข้ารับการศึกษาระดับสูง	๕	๕	๕		/
๔๓	การอบรมหลักสูตรต่างๆ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	บุคลากรกองช่างที่เกี่ยวข้อง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๔๔	หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในลูกจ้างประจำแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ลูกจ้างประจำ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๐	๑๐	๑๐		/
๔๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของ อบจ.นครพนม	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	บุคลากร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๙๙	๒๙๙	๒๙๙		/
๔๖	หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้ ความสามารถกลับมาพัฒนาท้องถิ่น	บุคลากร ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒๙๙	๒๙๙	๒๙๙		/

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“สังคมดี มีเศรษฐกิจรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยว”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ให้เป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ ดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง รุนใหม่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัด แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่การเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๔	๕	๑๕๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๗๕,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักบริหารงาน หลักสูตรสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนิติกร หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน			๑๙	๑๒	๑๓	๔๗๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่การเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์ หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรวิศวกรโยธา หลักสูตรสถาปนิก หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรนักสันตนาการ หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ หลักสูตรนายช่างเครื่องกล									

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่การเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า หลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม หลักสูตรเจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ									
	รวม		๒๙	๑๖	๑๘	๖๒๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐		

หมายเหตุ

กลุ่มเป้าหมายเป็นไปตามปัจจัยด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและหรือรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๒	-	๓	๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
	๒) การฝึกอบรมหลักสูตรการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเขียนแบบถอดแบบ ทำรายการวัสดุ ราคา กลาง งานก่อสร้าง	ร้อยละความถูกต้องของการเขียนแบบ ถอดแบบ ทำรายการวัสดุ ราคา กลาง งานก่อสร้าง (ร้อยละ ๑๐๐)	๖	๖	๖	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๕๒,๕๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	หน่วยงานภายนอก
รวม			๑๖๘	๑๖๖	๑๖๙	๔๑๐,๕๐๐	๔๐๒,๕๐๐	๔๑๔,๕๐๐		

หมายเหตุ

กลุ่มเป้าหมายเป็นไปตามปัจจัยด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๔	๔	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	-	-	-	๑)การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการที่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๓ คู่มือ / ส่วนราชการ)	๒	-	๓	๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
รวม			๑๒๕	๑๒๓	๑๒๖	๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐		

หมายเหตุ

กลุ่มเป้าหมายเป็นไปตามปัจจัยด้านงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสา และคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม
	๒) โครงการสัมมนาแลการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๘๐๐,๐๐๐	๑)การฝึกอบรม ๒)การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครพนม
รวม			๕๗๕	๕๗๕	๕๗๕	๑,๐๗๐,๐๐๐	๑,๐๗๐,๐๐๐	๑,๐๗๐,๐๐๐		

หมายเหตุ

กลุ่มเป้าหมายเป็นไปตามปัจจัยด้านงบประมาณ

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖๒๕,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๔๑๐,๕๐๐	๔๐๒,๕๐๐	๔๑๔,๕๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๒๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๔	๔	๔	๑,๐๗๐,๐๐๐	๑,๐๗๐,๐๐๐	๑,๐๗๐,๐๐๐	
รวม					๒,๑๒๕,๕๐๐	๑,๘๔๔,๕๐๐	๑,๙๐๘,๕๐๐	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ทราบ

ให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดนครพนม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองการบริหารส่วนจังหวัด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจะจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองการบริหารส่วนจังหวัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามกฎหมาย ระเบียบ หรือตามประกาศคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

กรอบระยะเวลาการดำเนินการ

(เป็นไปตามแผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ที่ มท ๐๘๐๗.๓/ว

๓๕๑๗



ถึง นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๗.๓/ว ๓๕๑๗ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ แจ้งประชาสัมพันธ์แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี อาคารหอประชุมอนุสรณ์ ๑๐๐ ปี มหาดไทย อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และ โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ความละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์แผนโครงการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว ให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ เพื่อสมัครเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสม โดยสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่ www.lpdi.go.th หัวข้อ สมัครอบรม

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สิงหาคม ๒๕๖๖



สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

กลุ่มงานนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

นางสาวชนัดดา ทิศนุกุล โทร. ๐๙๐ ๖๗๘ ๐๑๘๖

ที่ มท ๐๘๐๗.๓/ว ๓๕๑๗



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้กำหนดแผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – กันยายน ๒๕๖๗ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ขอความร่วมมือจังหวัดประชาสัมพันธ์แผนโครงการฝึกอบรมฯ ดังกล่าว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบ เพื่อพิจารณาส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมได้ที่ www.lpdi.go.th หัวข้อ สมัครอบรม รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



www.lpdi.go.th

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
กลุ่มงานนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
นางสาวชนิดดา ทิศนุกูล โทร. ๐๙๐ ๖๗๘ ๐๑๘๖

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ข้าราชการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
1	เจ้าพนักงานการคลัง รุ่นที่ 2	14 - 31 พ.ค. 67	30	28,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ดันเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
2	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ รุ่นที่ 3	23 ม.ค. - 9 ก.พ. 67	50	29,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
3	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว รุ่นที่ 1	30 ม.ค. - 16 ก.พ. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ดันเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
4	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน รุ่นที่ 6	25 มิ.ย. - 12 ก.ค. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ดันเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
5	นายช่างไฟฟ้า รุ่นที่ 11	9 - 26 ม.ค. 67	50	29,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
6	นายช่างไฟฟ้า รุ่นที่ 12	21 พ.ค. - 7 มิ.ย. 67	50	29,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
7	เจ้าพนักงานเทคนิค รุ่นที่ 4	20 ก.พ. - 8 มี.ค. 67	50	29,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
8	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รุ่นที่ 11	20 ก.พ. - 8 มี.ค. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ดันเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
9	เจ้าพนักงานสาธารณสุข รุ่นที่ 12	25 มิ.ย. - 12 ก.ค. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ดันเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
10	เจ้าพนักงานพัสดุ รุ่นที่ 76	24 ต.ค. - 10 พ.ย. 66	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ดันเที่ยง โทร./Line 090 678 0177

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
11	เจ้าพนักงานพัสดุ รุ่นที่ 77	9 - 26 ม.ค. 77	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
12	เจ้าพนักงานพัสดุ รุ่นที่ 78	12 - 29 มี.ค. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
13	เจ้าพนักงานพัสดุ รุ่นที่ 79	4 - 21 มิ.ย. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
14	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ 71	6 - 23 ธ.ค. 66	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
15	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ 72	20 ก.พ. - 8 มี.ค. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ 73	23 เม.ย. - 10 พ.ค. 67	50	26,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รุ่นที่ 74	2 - 19 ก.ค. 67	50	29,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
18	นายช่างโยธา รุ่นที่ 17	14 พ.ย. - 1 ธ.ค. 66	70	28,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
19	นายช่างโยธา รุ่นที่ 18	30 ม.ค. - 16 ก.พ. 67	70	28,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
20	นายช่างโยธา รุ่นที่ 19	12 - 29 มี.ค. 67	70	28,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
21	นายช่างโยธา รุ่นที่ 20	14 - 31 พ.ค. 66	70	28,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
22	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ 26	23 ม.ค. - 9 ก.พ. 67	70	30,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
23	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ 27	5 - 22 มี.ค. 67	70	30,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
24	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ 28	14 - 31 พ.ค. 67	70	30,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
25	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 160	24 ต.ค. - 10 พ.ย. 66	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
26	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 161	6 - 23 ธ.ค. 66	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
27	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 162	9 - 26 ม.ค. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
28	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 163	30 ม.ค. - 16 ก.พ. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
29	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 164	12 - 29 มี.ค. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
30	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 165	23 เม.ย. - 10 พ.ค. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
31	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 166	14 - 31 พ.ค. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
32	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ 167	4 - 21 มิ.ย. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
33	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ 60	14 พ.ย. - 1 ธ.ค. 66	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวเสนาะ หามนตรี โทร./Line 090 678 0191
34	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ 61	2 - 19 ก.ค. 67	70	28,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวเสนาะ หามนตรี โทร./Line 090 678 0191
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ 62	16 ก.ค. - 2 ส.ค. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวเสนาะ หามนตรี โทร./Line 090 678 0191
36	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ 63	6 - 23 ส.ค. 67	70	25,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นางสาวเสนาะ หามนตรี โทร./Line 090 678 0191

ขั้นตอนการสมัครอบรม

- สมัครอบรมได้ที่ www.lpdj.go.th เลือกหัวข้อ "สมัครอบรม" เลือก "ค้นหา"
- สมัครอบรมแล้ว กรุณาเข้ากลุ่ม Line เพื่อการอบรม ประจำปีหลักสูตร/รุ่น
- สามารถดาวน์โหลดหนังสือประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อชำระค่าลงทะเบียนผ่านช่องทางกลุ่ม Line หรือหัวข้อ "ประกาศรายชื่อ" ก่อนการจัดอบรม 1 เดือน

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
1	วิศวกรเครื่องกล รุ่นที่ 1	2 - 22 ธ.ค. 66	30	38,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
2	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ รุ่นที่ 4	24 ก.พ. - 15 มี.ค. 67	50	34,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
3	นักประชาสัมพันธ์ รุ่นที่ 9	24 ก.พ. - 15 มี.ค. 67	50	34,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
4	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ 12	10 ก.พ. - 1 มี.ค. 67	50	35,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
5	วิศวกรโยธา รุ่นที่ 13	2 - 22 ธ.ค. 66	50	34,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
6	วิศวกรโยธา รุ่นที่ 14	22 มิ.ย. - 12 ก.ค. 67	50	34,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
7	นักวิชาการสุขาภิบาล รุ่นที่ 7	13 ม.ค. - 2 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
8	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ 12	6 - 26 ก.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
9	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ 13	3 - 23 ส.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิสนุกุล โทร./Line 090 678 0186
10	นักวิชาการเกษตร รุ่นที่ 11	3 - 23 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
11	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ 95	14 ต.ค. - 3 พ.ย. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ 96	27 ม.ค. - 16 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ 97	9 - 29 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
14	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ 98	11 - 31 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
15	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ 25	14 ต.ค. - 3 พ.ย. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
16	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ 26	3 - 23 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
17	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ 27	9 - 29 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
18	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ 28	18 พ.ค. - 7 มิ.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
19	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ 29	31 ส.ค. - 20 ก.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวจิรวรรณ ทองแสง โทร./Line 090 678 0188
20	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ 21	11 พ.ย. - 1 ธ.ค. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
21	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ 22	3 - 23 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189
22	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ 23	20 เม.ย. - 10 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189
23	นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 36	28 ต.ค. - 17 พ.ย. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
24	นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 37	2 - 22 ธ.ค. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
25	นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 38	27 ม.ค. - 16 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
26	นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 39	16 มี.ค. - 5 เม.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
27	นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 40	20 เม.ย. - 10 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
28	นักทรัพยากรบุคคล รุ่นที่ 41	1 - 21 มิ.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
29	นักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ 12	11 พ.ย. - 1 ธ.ค. 66	70	30,000	อาคารหอประชุมอนุสรณ์ 100 ปี มหาดไทย อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
30	นักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ 13	17 ก.พ. - 8 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
31	นักวิชาการสาธารณสุข รุ่นที่ 14	11 - 31 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
32	นิติกร รุ่นที่ 50	18 พ.ย. - 8 ธ.ค. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
33	นิติกร รุ่นที่ 51	6 - 26 ม.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
34	นิติกร รุ่นที่ 52	27 เม.ย. - 17 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
35	นิติกร รุ่นที่ 53	15 มิ.ย. - 5 ก.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงษ์นรินทร์ ต้นเที่ยง โทร./Line 090 678 0177
36	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ 80	18 พ.ย. - 8 ธ.ค. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
37	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ 81	20 ม.ค. - 9 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
38	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ 82	2 - 22 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
39	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ 83	25 พ.ค. - 14 มิ.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
40	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ 84	13 ก.ค. - 2 ส.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
41	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ 85	31 ส.ค. - 20 ก.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
42	นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ 43	6 - 26 ม.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189
43	นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ 44	2 - 22 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189
44	นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ 45	20 เม.ย. - 10 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189
45	นักวิชาการเงินและบัญชี รุ่นที่ 46	8 - 28 มิ.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอาทิตย์ ทองใบ โทร./Line 090 678 0189
46	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง รุ่นที่ 9 (การฝึกอบรม 5 สัปดาห์ แบ่งเป็น 2 ช่วง) ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 3 - 22 ธ.ค. 66 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 ม.ค. - 2 ก.พ. 67	3 ธ.ค. 66 - 2 ก.พ. 67	50	38,000	โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192 โทร./Line 090 678 0179
47	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ 23 (การฝึกอบรม 5 สัปดาห์ แบ่งเป็น 2 ช่วง) ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 5 - 24 พ.ย. 66 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 7 - 19 ม.ค. 67	5 พ.ย. 66 - 19 ม.ค. 67	50	38,000	โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192 โทร./Line 090 678 0179

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ข้าราชการ



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวนเป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
48	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ 24 (การฝึกอบรม 5 สัปดาห์ แบ่งเป็น 2 ช่วง) ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 11 ก.พ. - 1 มี.ค. 67 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 เม.ย. - 3 พ.ค. 67	11 ก.พ. - 3 พ.ค. 67	50	38,000	โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192 โทร./Line 090 678 0179
49	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ 25 (การฝึกอบรม 5 สัปดาห์ แบ่งเป็น 2 ช่วง) ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 10 - 29 มี.ค. 67 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 5 - 17 พ.ค. 67	10 มี.ค. - 17 พ.ค. 67	50	38,000	โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192 โทร./Line 090 678 0179
50	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ 26 (การฝึกอบรม 5 สัปดาห์ แบ่งเป็น 2 ช่วง) ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 26 พ.ค. - 14 มิ.ย. 67 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 21 ก.ค. - 2 ส.ค. 67	26 พ.ค. - 2 ส.ค. 67	50	38,000	โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192 โทร./Line 090 678 0179
51	การพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ 27 (การฝึกอบรม 5 สัปดาห์ แบ่งเป็น 2 ช่วง) ช่วงที่ 1 ระหว่างวันที่ 23 มิ.ย. - 12 ก.ค. 67 ช่วงที่ 2 ระหว่างวันที่ 4 - 16 ส.ค. 67	23 มิ.ย. - 16 ส.ค. 67	50	38,000	โรงเรียนข้าราชการส่วนท้องถิ่น อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192 โทร./Line 090 678 0179

ขั้นตอนการสมัครอบรม

- สมัครอบรมได้ที่ www.lpdi.go.th เลือกหัวข้อ "สมัครอบรม" เลือก "ค้นหา"
- สมัครอบรมแล้ว กรุณาเข้ากลุ่ม Line เพื่อการอบรม ประจำปีหลักสูตร/รุ่น
- สามารถดาวน์โหลดหนังสือประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อชำระค่าลงทะเบียนผ่านช่องทางกลุ่ม Line หรือหัวข้อ "ประกาศรายชื่อ" ก่อนการจัดอบรม 1 เดือน

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
1	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 84	28 ต.ค. - 17 พ.ย. 66	50	34,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
2	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 85	17 ก.พ. - 8 มี.ค. 67	50	34,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	น.ส.เบญจภัทร ชลสงคราม โทร./Line 090 678 0185
3	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 34	2 - 22 ธ.ค. 66	50	34,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวเสนาะ หามนตรี โทร./Line 090 678 0191
4	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 35	1 - 21 มี.ย. 67	50	34,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวเสนาะ หามนตรี โทร./Line 090 678 0191
5	นักบริหารงานการเกษตร (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 3	20 เม.ย. - 10 พ.ค. 67	30	36,000	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิศนุกูล โทร./Line 090 678 0186
6	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 94	16 มี.ค. - 5 เม.ย. 67	50	34,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิศนุกูล โทร./Line 090 678 0186
7	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 95	18 พ.ค. - 7 มี.ย. 67	50	34,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นางสาวชนิดดา ทิศนุกูล โทร./Line 090 678 0186
8	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 106	11 พ.ย. - 1 ธ.ค. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
9	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 107	27 ม.ค. - 16 ก.พ. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
10	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 108	17 ก.พ. - 8 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
11	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 109	9 - 29 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182
12	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 110	11 - 31 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	โทร./Line 090 678 0182
13	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ 111	8 - 28 มิ.ย. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายพงศ์พิสุทธิ์ รักษาพันธุ์ โทร./Line 090 678 0182

ขั้นตอนการสมัครอบรม

- สมัครอบรมได้ที่ www.lpci.go.th เลือกหัวข้อ "สมัครอบรม" เลือก "ค้นหา"
- สมัครอบรมแล้ว กรุณาเข้ากลุ่ม Line เพื่อการอบรม ประจำปีหลักสูตร/รุ่น
- สามารถดาวน์โหลดหนังสือประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อชำระค่าลงทะเบียนผ่านช่องทางกลุ่ม Line หรือหัวข้อ "ประกาศรายชื่อ" ก่อนการจัดอบรม 1 เดือน

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ระหว่างเดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567

ตำแหน่งประเภทนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น



ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
1	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ 12	7 - 27 ต.ค. 66	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
2	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ 13	6 - 26 ม.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
3	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ 14	2 - 22 มี.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
4	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ 15	4 - 24 พ.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192
5	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น รุ่นที่ 16	6 - 26 ก.ค. 67	70	33,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายอภิสิทธิ์ ไสยพร โทร./Line 090 678 0192

ขั้นตอนการสมัครอบรม

- สมัครอบรมได้ที่ www.lpdi.go.th เลือกหัวข้อ "สมัครอบรม" เลือก "ค้นหา"
- สมัครอบรมแล้ว กรุณาเข้ากลุ่ม Line เพื่อการอบรม ประจำปีหลักสูตร/รุ่น
- สามารถดาวน์โหลดหนังสือประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อชำระค่าลงทะเบียนผ่านทางกลุ่ม Line หรือหัวข้อ "ประกาศรายชื่อ" ก่อนการจัดอบรม 1 เดือน

แผนโครงการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (หลักสูตรคอมพิวเตอร์)

ลำดับ	ชื่อหลักสูตร/รุ่น	กำหนดการจัดโครงการฝึกอบรม	จำนวน เป้าหมาย (คน)	ค่าใช้จ่าย การฝึกอบรม (บาท)	สถานที่จัดโครงการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่ประสานงาน
1	เทคนิคการเขียนสูตรและการใช้งาน Excel สำหรับงานท้องถิ่น รุ่นที่ ๕	๑๗ - ๒๒ ธ.ค. ๖๖	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	นายภารดา เทพหัสดิน ณ อยุธยา โทร 064 296 4036 หรือสามารถเข้าร่วมไลน์ เพื่อติดตามข่าวสารการฝึกอบรม ได้ที่ QR Code
2	การทำแบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) และการจัดทำภาพ (Infographic) รุ่นที่ ๘	๒๑ - ๒๖ ม.ค. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	
3	การสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๖	๑๑ - ๑๖ ก.พ. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	
4	เทคนิคการเขียนสูตรและการใช้งาน Excel สำหรับงานท้องถิ่น รุ่นที่ ๖	๑๐ - ๑๕ มี.ค. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	
5	การทำแบบฟอร์มออนไลน์ (E-Form) และการจัดทำภาพ (Infographic) รุ่นที่ ๙	๒๔ - ๒๙ มี.ค. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	
6	การสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๗	๑๒ - ๑๗ พ.ค. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	
7	เทคนิคการเขียนสูตรและการใช้งาน Excel สำหรับงานท้องถิ่น รุ่นที่ ๗	๙ - ๑๔ มิ.ย. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	
8	การสร้างเว็บไซต์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รุ่นที่ ๘	๒๓ - ๒๘ มิ.ย. ๖๗	30	10,500	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี	



* ตรวจสอบข้อมูลการสมัครอบรมที่ www.lpdi.go.th (เมนูสมัครอบรม)

** กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ทุกตำแหน่ง) , พนักงานจ้าง , ลูกจ้างภารกิจ , คนงานทั่วไป (ทุกตำแหน่ง)

*** ก่อนการจัดโครงการฝึกอบรม (ประมาณ 1 เดือน) สถาบันฯ จะมีหนังสือแจ้งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมสามารถโหลดได้ที่เมนู (ข้อมูลหลักสูตร) หรือ (หนังสือราชการ)

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

ที่ ๕๒๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามท้องที่การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๑ และ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑) นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| ๕) เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | เป็นกรรมการ |
| ๙) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | เป็นกรรมการ |
| ๑๐) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๑๑) ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม | เป็นกรรมการ |
| ๑๒) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | เป็นกรรมการ |
| ๑๓) ผู้อำนวยการพัสดุและทรัพย์สิน | เป็นกรรมการ |
| ๑๔) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๕) นายหัตตศิษฐ์ โพธิ์สุวรรณ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖) นางสาวสุภาณัน ชันประกอบ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุภาณัน ชันประกอบ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

-๒-/คณะกรรมการ...

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวศุภพานี โพธิ์สุ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุภานัน ชันประภอบ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๓ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมโขงนที องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวศุภพานี โพธิ์สุ	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	ประธานกรรมการ
๒. ว่าที่ร้อยตรี อุดมย์ศุภเดช พงษ์ประเสริฐ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม	กรรมการ
๓. นางสาวสุชาดา เพ็ริ้วพานิชย์	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๔. นางประเทือง บุญชนะ	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. นางสุทธิสา พรหมวัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายยุทธชัย ไพรีธ	หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางรัตนพร บัวสาย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. นายปฏิพัทธ์ จำปาทิพย์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. นายปฏิพัทธ์ จำปาทิพย์	(แทน)ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๐. นางสาวเปรมจิต ฉลาด	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๑. นางสาวกนิษฐา แสงผา	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๒. จำเอก พลากกร ถอยกระโทก	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่	กรรมการ/ เลขานุการ
๑๓. นายหัตถศิษฏ์ โพธิ์สุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวสุภานัน ชื่นประกอบ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายกิตติภพ ถาวร	ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาจังหวัดนครพนม	ติตราชการ
--------------------	--------------------------------------	-----------

เริ่มประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานคณะกรรมการ คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ที่ ๔๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖
(นางสาวศุภพานี โพธิ์สุ) เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ประธานคณะกรรมการ สำหรับระเบียบวาระนี้มอบให้ฝ่ายเลขานุการที่เป็นผู้รวบรวมวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่
(นางสาวศุภพานี โพธิ์สุ) ของทุกส่วนราชการ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ เป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่อ
ที่ประชุม ค่ะ

เลขานุการ

(จำเอก พลากร ถอยกระโทก)

๑. ตามประกาศ ก.จ.จ.จังหวัดนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๐ วรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และวรรคสาม กำหนดว่า เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘/๒/ว ๘๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจักทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บท การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และ เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ให้ความเห็นชอบโดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ดังนี้

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจะ

ดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๙ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภท

ตำแหน่ง

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและ
ลูกจ้าง

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนากุศลกร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาและตรวจสอบ แต่ละส่วน ตามองค์ประกอบ
ของแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ กรรมการท่านไหนจะแก้ไข หรือ
เพิ่มเติม หรือไม่ครับ

ที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนากุศลกร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๒๕๖๙ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และให้ดำเนินการเสนอร่างแผนพัฒนากุศลกร
๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดนครพนม (ก.จ.จ.นครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

เลิกประชุม

เวลา ๑๕.๓๐ น.

จำเอก

(พลากร ถอยกระโทก)

ผู้จัดบันทึกการประชุม

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เลขานุการ