

-ร่าง-

# แผนการฝึกอบรมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  
กองการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## คำนำ

แผนการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นแผนที่เกิดขึ้นตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพะเยา (ก.จ.จ.พะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผน การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการดำเนินการจัดทำได้จัดทำให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา และได้จัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากร ฝ่ายบริหาร ฝ่ายการเมือง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมจริยธรรมในชีวิตประจำวันและการทำงาน การปรับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยในการจัดทำได้มีการศึกษารวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผน ได้แก่ ประวัติการฝึกอบรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสำรวจความต้องการการฝึกอบรม ตลอดจนข้อสรุปจากการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

แผนการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา เป็นเครื่องมือในการนำทิศทางการพัฒนาบุคลากรพัฒนาบุคลากรภายใต้การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ยุทธศาสตร์การพัฒนา หลักสูตรวิธีการพัฒนา งบประมาณ และวิธีการติดตามและประเมินผล ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาดังกล่าวจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

## สารบัญ

### รายการ

๑. หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. วัตถุประสงค์
๓. เป้าหมายของการจัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากร
๔. งบประมาณ
๕. ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๖. แผนดำเนินการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

### หน้า

- ๑
- ๓
- ๔
- ๔
- ๔
- ๕

## ๑. หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนการฝึกอบรมของบุคลากร

### ๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างควมมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

### ๑.๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้ (๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และดำเนินการตาม (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

### ๑.๔ ประกาศ ก.จ.จ.พะเยา

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ได้กำหนดการพัฒนาข้าราชการในส่วนที่สำคัญที่ได้นำมาเป็นหลักในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ดังนี้

ข้อ ๒๖๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๖๐ ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วน จังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๒ การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชาและการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนานี้อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.จ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ ๒๖๔ การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่นี้ให้กระทำภายในระยะเวลาที่ข้าราชการนั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๕ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาที่ให้ไปเป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดประกอบด้วยการพัฒนา ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความ รับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาข้าราชการ ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่ กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๗ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ ๒๖๘ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้สำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. หรือ ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือ เป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ ๒๖๙ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

## ๒.วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่นอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๒ .เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

๓.เพื่อให้บุคลากรของ .องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

## ปฏิบัติงาน ดังนี้

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาให้มีทักษะและความรู้ ในการ

- ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ แขนงความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔.๓ ด้านการบริหาร
- ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม

## ๓. เป้าหมายของการจัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากร

- ๓.๑. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
- ๓.๒. ข้าราชการ
- ๓.๓. ลูกจ้างประจำ
- ๓.๔. พนักงานจ้าง

## ๔.งบประมาณ

งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

## ๕.ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด
๒. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๓. บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๔. สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยาทุกตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพงานให้องค์กรต่อไป





แผนดำเนินการฝึกอบรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	สถานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๒	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักบริหารงานคลัง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๓	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๔	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๕	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล/หลักสูตรที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๖	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๗	หลักสูตรที่เกี่ยวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์หรือ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี/หลักสูตรที่ เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๙	หลักสูตรที่เกี่ยวกับวิศวกรโยธา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	

ลำดับที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ	สถานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น/ สถาบันการศึกษา	
๑๔	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา	
๑๕	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา	
๑๖	โครงการอบรมป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑ ต.ค.๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา	