

# แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เรื่อง การใช้แผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามกรอบโครงสร้างและแผนอัตรากำลังที่กำหนด มีการพัฒนา ชีตความสามารถในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตลอดจนเพิ่มเติมกระบวนการเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะ มีทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบร่างแผนฯ ดังกล่าว และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๘๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดแม่ฮ่องสอน ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบกับมติของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดแม่ฮ่องสอน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอัครเดช วันไชยธนวงศ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน

### ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ๒. วิสัยทัศน์

บุคลากรมืออาชีพ เต็มใจให้บริการ ผลักดันการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## ๓. พันธกิจ

๑. พัฒนาเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในงาน
๒. พัฒนาเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีธรรมาจริยธรรมที่ดี เต็มใจให้บริการ
๓. พัฒนาเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นนักพัฒนาอย่างยั่งยืน

## ๔. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อการบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. เพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๕. เป้าหมายในการพัฒนา

### ๕.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาการและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๕.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา

### ๕.๓ เป้าหมายเชิงประโยชน์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน บรรลุตามเป้าหมาย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล  
ทั้งระบบ (สรรหา พัฒนา และรักษา)**

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบให้ยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๓. พัฒนาระบบการรักษาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ)**

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะเพื่อนำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
๒. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวกให้เพิ่มมากขึ้น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์การจัดการความรู้บุคลากรเพื่อเพิ่มสมรรถนะ**

**และสนับสนุนยุทธศาสตร์องค์กร**

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
๒. พัฒนาสมรรถนะพนักงานให้มีความพร้อมในการสนับสนุน ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร**

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. เสริมสร้างค่านิยมในวัฒนธรรมองค์กรที่ดีแก่บุคลากร
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการเป็นเจ้าบ้านที่ดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและเครือข่ายการทำงาน**

ภายใต้แนวทางการพัฒนา ๒ แนวทาง ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้องค์กรได้เป็นที่รู้จักแก่สังคม ชุมชน ในแง่มุมต่างๆ
๒. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการทำงานและการสื่อสารภายในองค์กร

โดยทุกยุทธศาสตร์ บุคลากรทุกฝ่ายงานได้ร่วมกันกำหนดแผนงานและโครงการเพื่อรองรับ

การนำสู่ภาคปฏิบัติไว้อย่างครอบคลุม

**๗. การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่**

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เป็นแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ ซึ่งกำหนดช่วงระยะเวลาในการจัดสรรกำลังคนตามอัตราที่วางเป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามเจตนารมณ์ขององค์กร รวมทั้งนโยบายของคณะผู้บริหาร องค์กร และเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ องค์กรความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทัศนคติเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงได้วิเคราะห์แสดงข้อมูลเพื่อประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยแยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

ประเภท	ความรู้ความสามารถที่ประเมินได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา อบรม
ข้าราชการ / พนักงานจ้าง (บรรจุ/จัดจ้าง ใหม่)	- ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ยังไม่อาจประเมินหรือวัดค่าได้ โดยเฉพาะทัศนคติการทำงานให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ นโยบายขององค์กร ดังนั้น กลุ่มเจ้าหน้าที่เหล่านี้ องค์กรจะต้องดำเนินการพัฒนาความสามารถ ทักษะทัศนคติให้เกิดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ข้าราชการ / พนักงานจ้าง (บรรจุ/จัดจ้าง เดิม)	- สำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้ มีทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงาน แต่เพื่อให้เป็นที่ไปตามสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการปรับเปลี่ยนข้อระเบียบ หลักเกณฑ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องในทุก ๆ ด้าน ทั้ง การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล การวางแผน ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดส่งเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อเพิ่มเติมองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้ เป็นปัจจุบัน และเพื่อเพิ่มเทคนิคในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถแนะนำเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ต่อไป

หมายเหตุ การฝึกอบรม พัฒนาให้เป็นที่ไปในทุกตำแหน่ง

## ๘. ขั้นตอนการดำเนินงาน

### ๘.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๘.๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๘.๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๘.๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

### ๘.๒ การดำเนินการพัฒนา

๘.๒.๑ การเลือกวิธีการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทาง หรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๘.๒.๒ วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเอง หรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

## รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

รายละเอียด	ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - เจ้าหน้าที่ทุกระดับ - งานบริหารงานบุคคล
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	- ผู้บริหาร - คณะกรรมการ - หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๓. พิจารณาว่าบุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายในจุดใดที่ ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ / คณะบุคคล ที่ได้รับมอบหมาย	- ผู้บริหาร - หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเมินตนเองก่อนการเข้ารับการฝึกอบรม	- หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๕. จัดส่งบุคคลไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความ เห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา	- งานบริหารงานบุคคล
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ / คณะบุคคลที่ ได้รับมอบหมาย	- หัวหน้าส่วนราชการ - งานบริหารงานบุคคล
๗. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมรายงานผลการฝึกอบรมพร้อมทั้งแจ้งเวียน รายงานการฝึกอบรมให้ผู้บริหารทราบ แล้วสำเนาฉบับให้งาน บริหารงานบุคคล	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม - ผู้บริหาร - งานบริหารงานบุคคล
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	- งานบริหารงานบุคคล
๘. ประเมินผล	- หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. - งานบริหารงานบุคคล

## ๙. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่  
๙ กันยายน ๒๕๔๕ ในการติดตามผลการพัฒนาให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนต้องจัดให้มีระบบ  
การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึง  
ความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ  
พัฒนา โดยมีแนวทางการติดตามและประเมินผล เช่น ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด  
หมั่นคอยสังเกตการณ์ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ เป็นต้น

## ๑๐. ขอบเขตและแนวทาง

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร การดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุม ดังนี้

๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการ พัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตาม กรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒ พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการ หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

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

๓ พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

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

๔ พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

๖ พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



## บทที่ ๒

### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญบุคลากรในทุกๆระดับทั้ง คณะผู้บริหาร,สภา อบจ. ข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างของอบจ.แม่ฮ่องสอน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

#### ๑) หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร

๑. หลักสูตรนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. หลักสูตรรองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. หลักสูตรเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

#### ๒) หลักสูตรสำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. หลักสูตรประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. หลักสูตรรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. หลักสูตรเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๔. หลักสูตรสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

#### ๓) หลักสูตรสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

- ๓.๑ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- ๓.๒ หลักสูตรนักบริหารงานมืออาชีพ
- ๓.๓ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- ๓.๔ หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
- ๓.๕ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
- ๓.๖ หลักสูตรนักบริหารงานนโยบายและแผน
- ๓.๗ หลักสูตรนักบริหารการศึกษา
- ๓.๘ หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา
- ๓.๙ หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป
- ๓.๑๐ หลักสูตรเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๑๑ หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๓.๑๒ หลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- ๓.๑๓ หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการศึกษา
- ๓.๑๔ หลักสูตรครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๓.๑๕ หลักสูตรเกี่ยวกับศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
- ๓.๑๖ หลักสูตรเกี่ยวกับกีฬาสันทนาการ
- ๓.๑๗ หลักสูตรเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์
- ๓.๑๘ หลักสูตรเกี่ยวกับการคลัง
- ๓.๑๙ หลักสูตรเกี่ยวกับการเงินและบัญชี
- ๓.๒๐ หลักสูตรเกี่ยวกับการดำเนินการด้านพัสดุ

- ๓.๒๑ หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณและงานงานธุรการ
- ๓.๒๒ หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรรม
- ๓.๒๓ หลักสูตรเกี่ยวกับงานโยธา
- ๓.๒๔ หลักสูตรเกี่ยวกับงานเขียนแบบ
- ๓.๒๕ หลักสูตรเกี่ยวกับงานไฟฟ้า
- ๓.๒๖ หลักสูตรเกี่ยวกับเครื่องจักรกล
- ๓.๒๗ หลักสูตรเกี่ยวกับการโฆษณา ประชาสัมพันธ์
- ๓.๒๘ หลักสูตรของลูกจ้างประจำทุกตำแหน่ง
- ๓.๒๙ หลักสูตรของพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

**๔) หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินการเอง**

- ๑. โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- ๓. โครงการศึกษาดูงาน
- ๔. การประชุมประจำเดือน
- ๕. การปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้างบรรจุใหม่
- ๖. โครงการอบรมให้ความรู้การประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

**๕) หลักสูตรอื่นๆ ที่จัดโดยหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ผู้บริหารเห็นสมควร**

๖. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. แนวทางการพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็นไปตามค่าลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๒.	หลักสูตรที่เกี่ยวกับกำรรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของรองนายก อบจ.				
๓.	หลักสูตรที่เกี่ยวกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของเลขานุการนายก อบจ.				
๔.	หลักสูตรที่เกี่ยวกับประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของประธานสภา อบจ.				
๕.	หลักสูตรที่เกี่ยวกับรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของรองประธานสภา อบจ.				

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของเลขานุการสภา อบจ.มส.	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการ อบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็นไปตามค่า ลงทะเบียนของ แต่ละหลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๗.	หลักสูตรที่เกี่ยวกับสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานของสมาชิกสภา อบจ.				

๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ และองค์ความรู้ ของปลัด อบจ. รองปลัด อบจ. และ ผอ.กองทุกกอง	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับ การอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็น ไป ตาม ค่า ลงทะเบียนของแต่ละ หลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๒.	หลักสูตรนักบริหารงานมืออาชีพ และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการทำงาน การบริหาร และวิสัยทัศน์ ของข้าราชการ อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง ขึ้นไป				
๓.	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน ทั่วไป				
๔.	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน คลัง				
๕.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน ช่าง				

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๖.	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน นโยบายและแผน	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับ การอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็น ไป ต าม ค ่า ลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๗.	หลักสูตรนักบริหารงานนโยบาย และแผน และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงาน ทั่วไปทั่วไป				
๘.	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป และ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง จนท.วิ เคราะห์นโยบายและแผน				
๙.	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและ แผน และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากร				
๑๐.	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนา ชุมชน				

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๑.	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับ การอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็นไป ตาม ค่า ลงทะเบียนของแต่ละ หลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๑๒.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน ธุรการ และหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานธุรการ				
๑๓.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี และหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้า พนักงานการเงินและบัญชี				
๑๔.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน พัสดุ และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานพัสดุ				
๑๕.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บันทึกข้อมูล				

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖.	หลักสูตรวิศวกรโยธา และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งวิศวกรโยธา	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับ การอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็นไปตามค่า ลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๑๗.	หลักสูตรช่าง/นายช่างโยธา และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่าง โยธา				
๑๘.	หลักสูตรช่าง/นายช่างเขียนแบบ และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งช่าง/นายช่าง เขียนแบบ				
๑๙.	หลักสูตรช่าง/นายช่างไฟฟ้า และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ช่าง/นายช่าง ไฟฟ้า				
๒๐.	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนายช่าง เครื่องกล				



ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๑.	หลักสูตรเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ และหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็นไปตามค่าลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๒๒.	หลักสูตรการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง				
๒๓.	หลักสูตรฝึกอบรมของบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
๒๔.	การฝึกอบรมหลักสูตรของลูกจ้างประจำ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างประจำ ของ อบจ.มส.				
๒๕.	การฝึกอบรมหลักสูตรของพนักงานจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจ้างของ อบจ.มส.				

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ให้กลุ่มเป้าหมายได้เข้ารับการอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เป็นไปตามค่าลงทะเบียนของแต่ละหลักสูตร	ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
๒.	โครงการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง				
๓.	โครงการศึกษาดูงาน	เพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ของบุคลากรของ อบจ.มส.				
๔.	การประชุมประจำเดือน	เพื่อซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้อง				
๕.	การปฐมนิเทศข้าราชการและพนักงานจ้างบรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ อบจ. และบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติตน การรักษาวินัย ฯลฯ				
๖.	โครงการให้ความรู้การประกันสังคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อให้ลูกจ้างผู้ประกันตนที่เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามกฎหมายประกันสังคม กฎหมายเงินทดแทน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง				