



องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

Kalasin Provincial Administrative Organization



แผนพัฒนาข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569
(Human Resource Development Plan)

กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
โทร./โทรสาร 0 4381 6791
www.kalasin-pao.go.th



องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
Kalasin Provincial Administrative Organization



แผนพัฒนาข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569
(Human Resource Development Plan)

กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
โทร./โทรสาร 0 4381 6791
www.kalasin-pao.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามข้อ ๒๘๐ ข้อ ๒๘๒ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ ในที่ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนการพัฒนาข้าราชการ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จนกว่าจะครบกำหนดรอบระยะเวลาการ
ใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี ในรอบถัดไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางเฉลิมขวัญ หล่อตระกูล)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ฉบับนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแนวทาง และวิธีการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงทัศนคติที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบงานราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ หวังเป็นอย่างยิ่งในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาบุคลากรไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล	1
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	2
ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	3
ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	5
ส่วนที่ 5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	6
ส่วนที่ 6 การติดตามและประเมินผล	7
การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	8
ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	9
รายละเอียดแผนการดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส่วนที่ 1)	
รายละเอียดแผนการดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส่วนที่ 2)	

ส่วนที่ 1

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัว และเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 หมวด 12 กิจการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการตามความในข้อ 271 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งการพัฒนาข้าราชการต้องเป็นภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมอาจเป็นส่วนราชการ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ซึ่งหากเป็นหน่วยงานเอกชนจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดทั้ง การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมประเด็น (20) การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ เป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสมรรถนะและสร้างความทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชน ตามตัวชี้วัด 13 หลักสูตรการอบรม/ฝึกอบรมที่หน่วยงานภาครัฐจัดขึ้น ได้แก่

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
3. หลักสูตรความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
4. หลักสูตรด้านการบริหาร
5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

การศึกษาคุณงาน และสัมมนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ที่ผ่านการอบรม/ฝึกอบรม และพิจารณาจากหลักฐานจากใบประกาศเกียรติบัตร ที่ศึกษาในหลักสูตรนั้น ๆ เช่น หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แบบออนไลน์ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับ ได้แก่ หลักสูตร e-Learning โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, หลักสูตร e-Learning โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC) ของกระทรวงอุดมศึกษา

วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม หลักสูตรระบบอบบรมครู (Teacher Professional Development System) ของ สสวท., หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้สอนเพศวิถีศึกษา และทักษะชีวิต ของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของ สำนักงาน ป.ป.ช. และได้สอบผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ ในระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการพัฒนาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการตามความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาเอง เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและ วิธีปฏิบัติราชการบทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

วัตถุประสงค์การพัฒนา

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการหลัก และวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด
2. เพื่อใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงาน และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อพัฒนา และยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน
6. เพื่อพัฒนาข้าราชการตำแหน่งผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. เพื่อนำองค์กรไปสู่องค์กรที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

เป้าหมายการพัฒนา

1. ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการเข้าใจแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีการปฏิบัติราชการ
2. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม

2.4 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา...

4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

5. เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีม และปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกัน และเป็นระบบ

6. เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่ข้าราชการตำแหน่งผู้บริหาร

7. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับ

นโยบายชาติว่าด้วย Thailand 4.0

8. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่ง และสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

9. องค์กรมีการบริหารจัดการสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานภาครัฐในโลกยุคดิจิทัล

ส่วนที่ 3

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ กำหนดหลักสูตรในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งควรให้ข้าราชการได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร/ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 หมวด 12 กิจการเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.3 ด้านการบริหาร

- หลักสูตรด้านการบริหาร
- หลักสูตรฝึกอบรม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Management Skill)
- หลักสูตรการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการยุคใหม่
- หลักสูตรการบริหารตามสถานการณ์อย่างมืออาชีพ
- หลักสูตรการใช้หลักการและเหตุผลที่ชัดเจนในราชการ
- หลักสูตรประกาศนียบัตรจากสถาบันพระปกเกล้า
- หลักสูตรจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว...

1.4 ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

- หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
- หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ
- หลักสูตรการสื่อสารอย่างมืออาชีพ
- หลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ได้แก่
 - โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 - หลักสูตร e-Learning โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai MOOC) ของกระทรวงอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
 - หลักสูตรระบบอบรมครู (Teacher Professional Development System) ของ สสวท.
 - หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้สอนเพศวิถีศึกษาและทักษะชีวิต ของกระทรวงศึกษาธิการ
 - หลักสูตรด้านทุจริตศึกษาของ สำนักงาน ป.ป.ช.

1.5 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
- หลักสูตรด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างท้องถิ่น
- หลักสูตรการศึกษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- หลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education) สำนักงาน ป.ป.ช.
- หลักสูตรการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นที่ต้องพัฒนา

1. ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้
ในการปฏิบัติงาน
 2. ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ
 3. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
 4. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน
 6. พัฒนาการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในองค์กร
 7. พัฒนาระบบค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงาน และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรม ตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 4

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็น และเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะข้าราชการและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเอง หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานท้องถิ่นหรือสถาบันพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

3. การประชุม อบรม สัมมนา(เชิงปฏิบัติการ) อาจดำเนินการ โดยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

4. การศึกษา และดูงาน อาจดำเนินงานในหลักสูตรอบรม และศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

5. การสอนงาน มอบหมายงาน สับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีอื่นที่เหมาะสมให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

6. ศึกษาเพิ่มเติม ตรงตามคุณสมบัติประจำตำแหน่ง ในสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง

7. ศึกษา อบรม สัมมนา ในหลักสูตรอื่น ๆ ของหน่วยการราชการ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่

8. ศึกษาเพิ่มเติมอื่น ๆ โดยส่วนตัว ในสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง

9. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมข้าราชการอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ระยะเวลา กิจกรรมการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามตารางแนบท้าย

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้พิจารณา และให้ความสำคัญแก่บุคลากรในทุกระดับชั้น ได้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงาน และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบ ความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรม โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาผู้บริหาร

1.1 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร/ปี

1.2 การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

1.3 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

2. การพัฒนาความชำนาญ...

2. การพัฒนาความชำนาญการของบุคลากร

2.1 จัดให้ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานและพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี

2.2 เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงาน และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจได้ศึกษาหาความรู้ และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

2.3 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

3.1 การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน ภายใต้การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในหน้าที่นั้นๆ

3.2 การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงข้อมูลต่างๆ ก่อนบรรจุงานใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน

3.3 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงาน เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2569

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ส่วนที่ 5

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ตั้งจ่ายไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปีซึ่งปรากฏตามข้อบัญญัติ เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

- งบประมาทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาในกิจการที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งในและนอกเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ซึ่งจัดโดยกระทรวง กรม จังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ สมาคม สโมสร เพื่อการพัฒนาความรู้ และเสริมทักษะในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ (งานบริหารทั่วไป)

- ประเภทรายจ่าย...

- ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมสัมมนา และทัศนศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร/สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ (งานบริหารทั่วไป)

- ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจ่ายเป็นเงินค่าเบี้ยเลี้ยงค่าโดยสารยานพาหนะ ค่าเช่าที่พักของคณะผู้บริหาร ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการเดินทางไปปฏิบัติราชการเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ (งานบริหารทั่วไป)

2. เงินอุดหนุนในการ ในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา และสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

3. เงินนอกงบประมาณ เป็นการพัฒนาตนเอง โดยใช้ทุนเรียนต่อของบุคลากรในสถานศึกษา และสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอน.) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

ส่วนที่ 6

การติดตาม และประเมินผล

แนวทางการติดตาม และประเมินผล

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เข้าสังเกตการณ์ ต้องจัดทำรายงานผลการเข้าฝึกอบรมนับแต่วันที่เดิมทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ 1.

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป

4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี โดยต้องผ่านการประเมินตามเกณฑ์การประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

ผู้รับผิดชอบ และขั้นตอนการจัดทำแผน

1. ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

2. ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ ดังนี้

2.1 สืบหาความต้องการ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.2 เสนอแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อคณะกรรมการฯ

2.3 แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ/คณะบุคคลที่ได้รับ

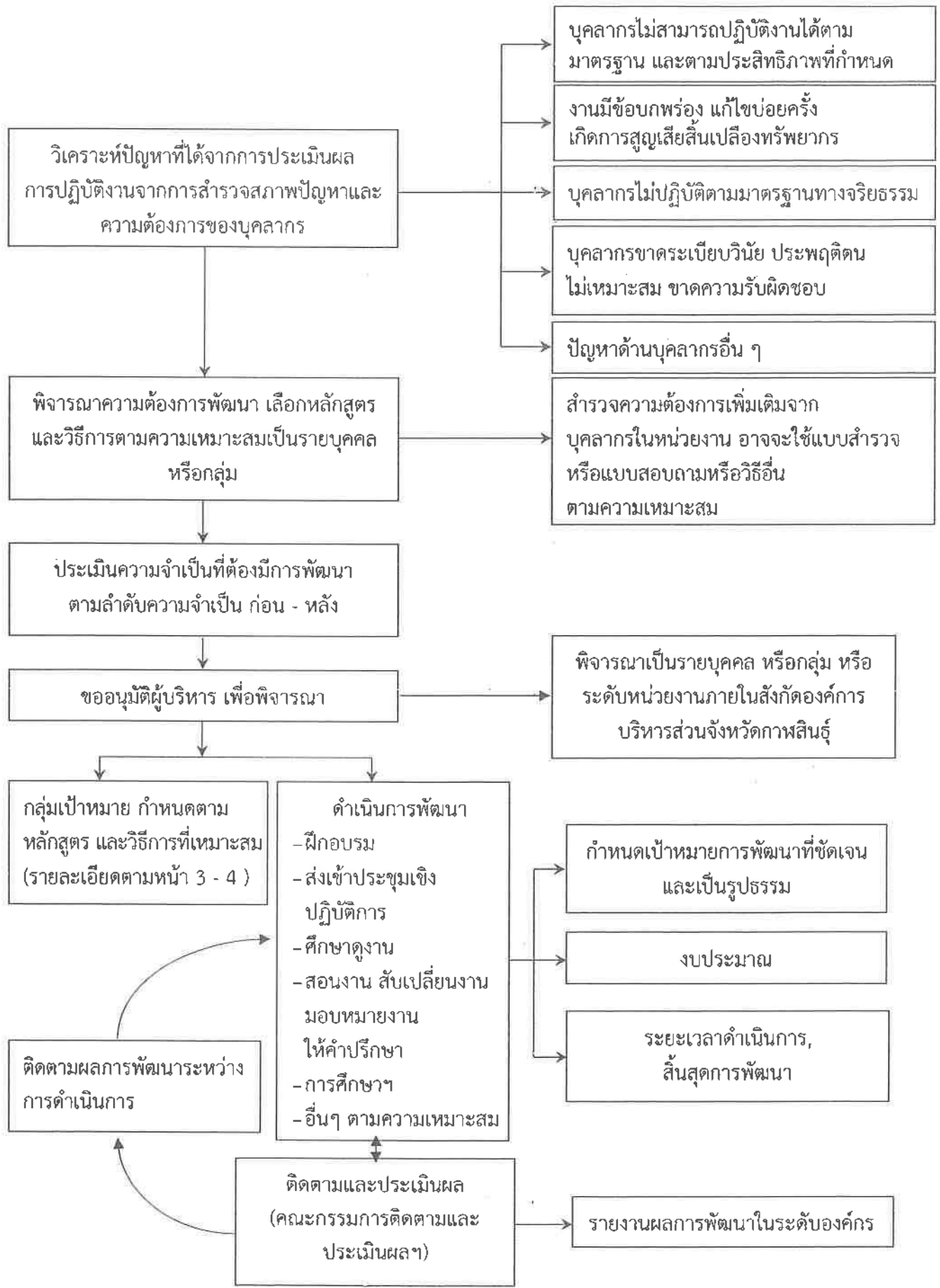
มอบหมาย

2.4 แจกผลการพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ผู้บริหารท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

3. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตลอดทั้งติดตามและประเมินผล เสนอคณะกรรมการฯ

การพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. หลักการ

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมมีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงาน และภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรม และธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ และแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.2566 - 2570) องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

2. วิสัยทัศน์ (Vision)

“กาฬสินธุ์เมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจวัฒนธรรม มากล้ำภูมิปัญญา เพิ่มมูลค่าเกษตรปลอดภัย
ท่องเที่ยววิถีใหม่อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

การพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสังคมที่มีคุณภาพ

3. เป้าหมาย

1. ระบบทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand 4.0
2. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับสิทธิ และประโยชน์อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม
3. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุม และเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่ง และสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนได้อย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์และผลลัพธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 : ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม 2. เพื่อให้เตรียมการด้านกำลังคนรองรับการเปลี่ยนแปลงสังคมและประชากร 	<p>กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่าให้สอดคล้องกับภาระงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงรวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม <p>กลยุทธ์ที่ 2 จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสม 2. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกี่ยวข้องอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาพัฒนาท้องถิ่น
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนา ประสิทธิภาพระบบ ทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้มีต้นแบบสมรรถนะและการประเมินที่เหมาะสมอันจะสะท้อนผลงานและสมรรถนะที่นำไปสู่การพัฒนาในระยะยาว 2. เพื่อให้มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กระชับทันเวลาและเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน 3. เพื่อให้มีการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. เพื่อกำหนดเส้นทางก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่เหมาะสม จูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 	<p>กลยุทธ์ที่ 1 ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับ Thailand 4.0</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและ Thailand 4.0 <p>มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือ มาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Individual Development Plan : IDP)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ 2 ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความยืดหยุ่น คุ่มค่า และเหมาะสมกับทิศทางการทำงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง 2. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป 3. มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอปพลิเคชัน (Application) 4. มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคณะกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ่มค่า และมีความรวดเร็วมากขึ้น 5. มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะสม <p>กลยุทธ์ที่ 3 สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น 2. มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้าราชการฯ ได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ 2 ปี 2. มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ ข้าราชการฯ มีความสุขมากขึ้น <p>กลยุทธ์ที่ 5 สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง 1.2 มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทักษะคิด สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น 1.3 มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและสมรรถนะ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์และผลลัพธ์</p> <p>2. การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้</p> <p>2.1 มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง</p> <p>2.2 มีการกำหนด กลไก หน้าที่ และ อัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการ</p> <p>3. มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่างๆ</p> <p>4. มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>1. มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน</p> <p>2. มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIs BasKet)</p> <p>3. มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง Thailand 4.0</p>	<p>1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงเอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand 4.0</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
	<p>1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในบริบทของท้องถิ่น</p> <p>2. เพื่อให้การเตรียมการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงของแต่ละวิชาชีพที่จำเป็นในท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>ผลลัพธ์</p> <p>1. มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความต้องการ (Training Needs) และสอดคล้องกับ Thailand 4.0 อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับท้องถิ่นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>2. มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่างๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ด้านต่างๆ</p> <p>3. มีมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล สอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการฯ หรือปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่างๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผลลัพธ์</p> <p>1. มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอ และสามารถรองรับการพัฒนาท้องถิ่นอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการฯ ที่ต้องการในอนาคต</p> <p>2. มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทของท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>กลยุทธ์ที่ 3 จัดทำแผนเตรียมความพร้อม สู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการ และบริหาร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อ เตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและ บริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม 2. มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรร ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัด ฯ และ ปลัด ฯ) ที่ชัดเจนเป็น ธรรมและโปร่งใส 3. มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระ การครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 : เน้น ความโปร่งใสในระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลัก สมรรถนะและการสร้าง เสริมหลักธรรมาภิบาล</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้มีกลไกสร้างความ สมดุลระหว่างฝ่ายการเมืองและ ข้าราชการประจำอันจะทำให้ เกิดการตัดสินใจบนหลัก คุณธรรมและสร้างความเป็น ธรรมแก่ข้าราชการฯ 2. เพื่อให้มีการส่งเสริมศีลธรรม จรรยาบรรณของบุคลากรใน ระยะยาว 3. เพื่อให้มีกลไกและเครื่องการ สรรหาที่ใช้หลักสมรรถนะอย่าง เหมาะสม 	<p>กลยุทธ์ที่ 1 สร้างสมดุลระหว่างฝ่าย การเมืองและข้าราชการฯ และเกิดการ ตัดสินใจบนหลักคุณธรรม</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการ ใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการ 2. มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบ จากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อ ความโปร่งใสในการทำงานขององค์การ บริหารส่วนจังหวัด 3. มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลัก คุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 3.1 กฎหมายและระเบียบวินัยที่ควรรู้ 3.2 ระบบการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>4. มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากร</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการส่งเสริมและสร้างจริยธรรมบุคลากร 2. มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงาน อันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม. <p>กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีแนวทาง กลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมแต่ละสายงาน 2. มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ 3. ได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 : ต่อยอดการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีแก่ ทรัพยากรบุคคล</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 2. เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกช่วงวัย 	<p>กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อันจะทำให้บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 2. มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) <p>กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล 2. มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 3. มีการบริหารช่องว่างระหว่างวัยและความหลากหลายของบุคคลอันช่วยทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่างๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ขับเคลื่อนระบบทรัพยากร บุคคลด้วยนวัตกรรมและ เทคโนโลยี</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้มีการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น 	<p>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของทุกหน่วยงาน</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน 2. มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
		<p>3. มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน 2. มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ทางระบบออนไลน์ 3. มีการสร้างเทคโนโลยีสร้างสรรค์เพื่อทรัพยากรบุคคล <p>กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริมนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีนวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 2. มีรูปแบบการจูงใจแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีผลงานสร้างนวัตกรรมแก่องค์กร 3. มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนาและเป็นรูปแบบพิเศษที่เหมาะสมกับท้องถิ่นและรองรับ Thailand 4.0 4. มีการนำหลักการ Ecosystems มาประยุกต์ใช้กับการสร้างนวัตกรรมด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับการบริการสาธารณะหรือการดำเนินการอื่นๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์และผลลัพธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 7 : กำกับติดตามและประเมินผล	เพื่อเป็นหลักประกันว่ายุทธศาสตร์ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์มีการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ	<p>กลยุทธ์ที่ 1 จัดให้มีหลักเกณฑ์รูปแบบ เครื่องมือ และตัวชี้วัด สำหรับใช้กำกับ ติดตามและประเมินผล ผลลัพธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 ได้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและมีผลสำเร็จตามที่กำหนด 2. ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน 3. มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตามและประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม 4. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566 - 2570 อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

รายละเอียดแผนการดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส่วนที่ 1)

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง ปลัด/รองปลัด	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานท้องถิ่น ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
2	หลักสูตรเกี่ยวกับ อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	3	3	4		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
3	หลักสูตรเกี่ยวกับ ผู้บริหารสถานศึกษา(ตาม มติ ก.ท.) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	4	4	4		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
4	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานทั่วไป ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	5	5	6		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
5	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การคลัง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานการคลัง ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	2	2	2		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
6	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานช่าง ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	1	2	2		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
7	หลักสูตรเกี่ยวกับ นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีทักษะ ความรู้ และ ความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	1	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
8	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สวัสดิการสังคม (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น) หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	1	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
9	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน การศึกษา (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของนักบริหารงานการศึกษา ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	-	-	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
10	หลักสูตรเกี่ยวกับตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงาน ของตรวจสอบภายใน ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	-	-	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
11	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	5	6	6		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
12	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	2	2		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	2	3	3		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	-	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
15	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
16	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	2	2		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
17	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
18	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
19	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
20	หลักสูตรเกี่ยวกับนักผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
21	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการตรวจสอบภายใน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	-	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
22	หลักสูตรเกี่ยวกับนักประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	-	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
23	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	22	22	22		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
24	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	6	7	7		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
25	หลักสูตรเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	26	26	27		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
26	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	3	3	4		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
27	หลักสูตรเกี่ยวกับแพทย์แผนไทย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
28	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน เภสัชกรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
29	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ สิ่งแวดล้อม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	-	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
30	หลักสูตรเกี่ยวกับวิศวกรโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
31	หลักสูตรเกี่ยวกับสถาปนิก หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
32	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
33	หลักสูตรเกี่ยวกับนักสังคมสงเคราะห์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	-	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
34	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
35	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ วัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	-	1	-		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
36	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
37	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
38	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	2	2	2		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
39	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
40	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
41	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
42	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
43	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	5	5	5		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
44	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเขียนแบบ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
45	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างสำรวจ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
46	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างเครื่องกล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
47	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างไฟฟ้า หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
48	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
49	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกัน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
50	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างผังเมือง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
51	หลักสูตรเกี่ยวกับศึกษานิเทศก์ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	1	1		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
52	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	40	40	41		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
53	โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	26	26	27	✓		100,000 บาท	22 - 25 ก.พ. 2567
54	โครงการฝึกอบรมป้องกันและ แก้ไขปัญหาอาชญากรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	26	26	27	✓		48,500	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
55	โครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการบริหารความเสี่ยง ในการทำงาน(Risk Management)”	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	50	50	50	✓		100,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
56	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	50	50	50	✓		150,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
57	โครงการให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึก ในการป้องกันและปราบปราม การทุจริตองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	50	50	50	✓		๑๐๐,๐๐๐	5 เม.ย. 2567
58	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “วินัยเบื้องต้น และ ความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่”	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	26	26	27	✓		5,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
59	ค่าฝึกอบรมสัมมนาและทัศนศึกษา ดูงาน	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	✓		900,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
60	โครงการ “ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเป็นผู้ประกาศ และพิธีกร”	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	✓	✓	4,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
61	หลักสูตรประกาศนียบัตรจาก สถาบันพระปกเกล้า	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	1	2	2		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
62	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอน ภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	✓	✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
63	โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน	✓	✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
64	ข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษ (ทุกกลุ่มสายงาน ยกเว้น กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และครู)	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
65	ข้าราชการท้องถิ่นระดับชำนาญการพิเศษ (กลุ่มสายงาน กลุ่มนักวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
66	ข้าราชการท้องถิ่นระดับอาวุโส (ทุกกลุ่มสายงาน)	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
67	ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/การพัฒนา		งบประมาณที่ได้รับการ จัดสรร	ระยะเวลาใน การดำเนินการ
			ปี 2567 (คน)	ปี 2568 (คน)	ปี 2569 (คน)	อบจ.กส. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น		
68	เตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุ ของข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น "เกษียณสร้างสุข" (Happy Retirement)	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67
69	เพิ่มประสิทธิภาพด้านกฎหมาย ท้องถิ่นระดับสูง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ทุกคน	ทุกคน	ทุกคน		✓	50,000	1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67

ลำดับ ที่	โครงการ / หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2567											ปีงบประมาณ 2568											ปีงบประมาณ 2569											
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
15	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
16	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
17	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการ คอมพิวเตอร์ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
18	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและ บัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
19	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการคลัง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											
20	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	←-----→											←-----→											←-----→											



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ ๓๓๑๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ จะได้นำดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒๓๑, ๒๘๐ และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับข้อ ๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๖) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด | ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| (๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการ | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| (๖) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) กำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการหลักสูตร์ใดหลักสูตร์หนึ่ง หรือหลายหลักสูตร์ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร์ ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

นางสาวณิชากร บุญช่วย

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดกาฬสินธุ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบ
กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้คณะกรรมการ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และ
อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด คณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2545 ได้มีมติประกาศ
กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัด จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 277 วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษา หรือดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 278 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 279 การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 280 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 271 แล้วเสนอให้ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม ข้อ 271 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

ข้อ 281 ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามข้อ 280 หาก ก.จ.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวตามความเห็นของ ก.จ.จ. หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเห็นว่าการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาข้าราชการ ต่อ ก.จ.จ. ให้ ก.จ.จ. เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้ ก.จ. พิจารณา

ผลการพิจารณาของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้ ก.จ.จ. และองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามความเห็นของ ก.จ.

ข้อ 282 ให้ ก.จ.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 283 การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 284 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นำเยกยั้งค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้นำยกยั้งค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาถึงอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอยู่โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 285 ข้าราชการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นผู้ที่ยื่นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

(2) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้น

ปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.จ.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(3) เป็นผู้ที่ยื่นบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศกำหนด การเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(3) หัวหน้าส่วนแผนและงบประมาณ ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองแผนและ
งบประมาณ

(4) หัวหน้าส่วนการคลัง ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

(5) หัวหน้าส่วนช่าง ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

ข้อ 422 ผู้ใดเป็นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และได้รับแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งใดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและ
ดำรงตำแหน่งนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตลอดจนระยะเวลาการจ้าง
เช่นเดิม

ข้อ 423 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่
ระหว่างการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541
หรือระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้
บังคับอยู่ก่อนที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามที่ ก.จ.จ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือ
แย้งกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. กำหนด

ข้อ 424 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นำแนวทาง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข หรือวิธีการที่กำหนดสำหรับ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545



(นายชัยรัตน์ มาประณีต)

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกาฬสินธุ์

