



แผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
โทร.๐-๓๘๓๙-๘๐๓๗



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามความในข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายวิทยา คุณปลื้ม)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

คำนำ

การบริหารบุคลากรของราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชน โดยบุคลากรในพื้นที่ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวคิดของรัฐบาล กระทรวง กรม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งทางภารกิจต้องอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความรอบรู้ พร้อมทั้งจะสนองตอบต่อภารกิจของท้องถิ่นในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบบประชาธิปไตย

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๖
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๙

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวใน รูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหา รูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบ บริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นข้าราชการที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้อง กับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มี ผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการที่ยึดแนวความคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจน ต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการ ตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มี ลักษณะเป็นองค์การแห่งความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลาที่มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

๑.๓ ประกาศ ก.จ.จ. ชลบุรี

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชลบุรี (ก.จ.จ. ชลบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และครอบคลุมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๓. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีลักษณะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - ๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ ด้านความรู้และทักษะของแต่ละตำแหน่ง
 - ๔.๓ ด้านการบริหาร
 - ๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 - ๔.๕ ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๒. เป้าหมายของการพัฒนา

๑. การพัฒนาคณะผู้บริหาร
๒. การพัฒนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๔. การพัฒนาลูกจ้างประจำ
๕. การพัฒนาพนักงานจ้าง

พันธกิจ

- สร้างระบบการพัฒนากำลังคนการจัดการความรู้ให้เป็นมาตรฐาน
- ส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีทุกส่วนราชการ /หน่วยงานอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง
- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่างๆ
- ดำเนินการและพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน

เป้าหมายเชิงกลยุทธ์

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ(Knowledge Worker) สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ
- ระบบการพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- วิชาการและระบบสารสนเทศการฝึกอบรมมีคุณภาพ ทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ
- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สู่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากรตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	-ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ -จำนวนครั้งของการฝึกอบรม
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ	-ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี(Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	-ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่นๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	-ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมในองค์กร
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	-ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาบรรณแก่นักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา-ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายพระพร ในหลวง ร่วมกับมูลนิธิ ประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรม ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร -จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	-ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น -ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องรับกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง - กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน - ความรู้ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างเหมาะสม - การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ - การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	-จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา -ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรม จริยธรรม -ธรรมมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
	๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	- ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาสูงขึ้น - ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาแนะนำด้านจริยธรรม(Ethics Counselor) ให้คำปรึกษา รับความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	- ร้อยละของจำนวนผู้ขอคำปรึกษา
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง
	๓. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุ ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตัวเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	- จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ - ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย(ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมือง และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีอย่างเข้มข้น	๑.พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง <ul style="list-style-type: none"> - ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี - ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> -ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี -จำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของส่วนราชการในสังกัดโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	-ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง -ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	-ระดับความสำเร็จของการเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	-ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ -ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	๒. ลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	-ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน
๓.๓ จัดระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร/ครอบครัวข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ ๒. จัดสวัสดิการบ้านพัก	-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม
จริยธรรม และธรรมาภิบาล

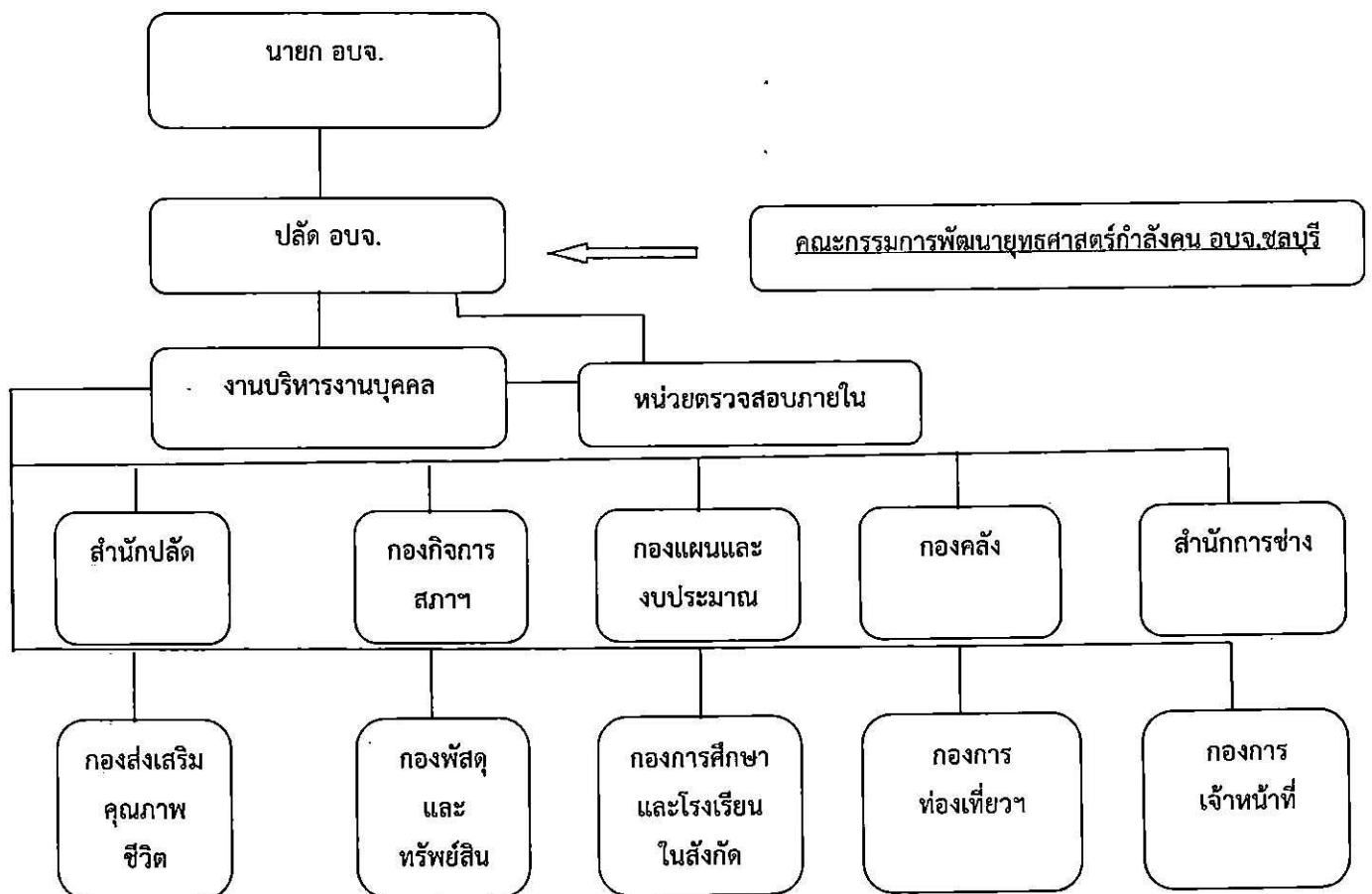
กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องภายในองค์การ</p>	<p>๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย</p>	<p>-ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีส่วนร่วมในการบริหาร</p>
	<p>๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของส่วนราชการ (Whistleblower)</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ -ระดับการทุจริตของส่วนราชการ ลดลงจากปีที่ผ่านมา</p>
	<p>๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit)</p>	<p>-ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด</p>

การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้กำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการ และแนวทางการติดตามประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ว่าบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่อย่างน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้

การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการและติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ดำเนินการโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพบุคคล ทำหน้าที่ วิเคราะห์และวางระบบการติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยมีผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล



๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขปรวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ให้ตรงตามเป้าหมายการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑) การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การมีกรอบโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน
๒. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีมีนโยบายการบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม
๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมีความต่อเนื่อง
๔. มีการจัดระดับการพัฒนางานบุคคลอย่างชัดเจนและเป็นระบบ
๕. มีการจัดช่องทางให้บุคลากรในสังกัดมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้านบุคคล
๖. มีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาบุคลากร

๒) การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอและบางส่วนขาดทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
๒. การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศยังไม่เป็นระบบมาตรฐาน
๓. ข้าราชการและพนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจดีพอ และตามไม่ทันกับมาตรการในการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๓) การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity)

๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖
๒. สถาบันและองค์กรอื่น ๆ ให้รางวัลแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๓. แนวคิดการบริหารงานบุคคลแบบบูรณาการร่วมกับองค์กรอื่น ๆ

๔) การวิเคราะห์ข้อจำกัด (Threat)

๑. การเปลี่ยนแปลงนโยบายและความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลส่งผลในการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง
๒. ข้อระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

ในการกำหนดหลักสูตรการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนั้น กำหนดโดยใช้ข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี โดย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือตามความเหมาะสมดังต่อไปนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายขององค์กร เป็นต้น

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมภาคสนาม การฝึกปฏิบัติ

(๓) หลักสูตรการพัฒนาความรู้และความรู้เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานคอมพิวเตอร์ งานช่าง เป็นต้น

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) หลักสูตรด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การสื่อความหมาย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ
๒. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในขั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดฯและนายกาทราบ
๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แต่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ
 - ๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - ๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

ส่วนที่ ๔ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
แผนการพัฒนากุศลกร พ.ศ. ๒๕๖๑- พ.ศ. ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินงาน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติราชการ	๑. การปฐมนิเทศ ๒. การสอนงาน ๓. การฝึกอบรม ๔. การประชุม	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนากุศลกรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๒. ลูกจ้างประจำ ๓. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนากุศลกรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายบริหาร ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน
๓. หลักสูตรการพัฒนาความรู้และลักษณะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน ๔. การสอนงาน	๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนากุศลกรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๒. ลูกจ้างประจำ ๓. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน

หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการดำเนินงาน	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินงาน
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	๑. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายบริหาร	ตุลาคม ถึง กันยายน
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. การศึกษาดูงาน	๑. องค์กรบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ๒. สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑. ตำแหน่งสายบริหาร ๒. ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๓. ลูกจ้างประจำ ๔. พนักงานจ้าง	ตุลาคม ถึง กันยายน

ความต้องการความคาดหวังระยะสั้น - ระยะยาวของผู้บริหาร ข้าราชการ และประชาชนที่มีต่อ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ความต้องการของ	ความคาดหวังระยะสั้น	ความคาดหวังระยะยาว	หมายเหตุ
๑. ผู้บริหาร	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจพื้นฐานบริหารงานราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	๑. ผู้บริหารมีความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นในการบริหารราชการ ๒. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคลและขยายผลไปยังราชการ	
๒. ข้าราชการ	๑. ข้าราชการมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ๒. ศึกษาธรรมาภิบาลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ๓. ประพฤติตนตามประมวลกฎหมายคุณธรรมจริยธรรม	๑. ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติในหน้าที่ ๒. นำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส ๓. ไม่ถูกร้องเรียนพฤติกรรมการทำงานและการปฏิบัติตน	
๓. ประชาชน	๑. ได้รับการบริการที่ดีจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในการมาติดต่อราชการ ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	๑. ประชาชนได้รับบริการดียิ่งขึ้นทุกครั้งที่มาติดต่องาน ๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีนำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน	

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนาโดยวิธีการประเมินผลการพัฒนาดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลังและแบบสอบถามการติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

๒. การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าฝ่ายๆ เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

๔. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนารายงานผลการเข้ารับการพัฒนาตามแบบที่กำหนดภายใน ๖๐ วัน นับ จากวันกลับจากการอบรม สัมมนาฯ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงนายกฯ

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ตลอดจน แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่าและภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับ นโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
ที่ ศบ๑ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่ใช้ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีในปัจจุบัน จะครบรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | เป็นประธาน |
| ๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | เป็นกรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | เป็นกรรมการ |
| ๔. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด อบจ.ชลบุรี | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวกันนิดา กาลแก้ว นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายวิทยา สุนปลิม)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

๑. นายวิทยา	คุณปลื้ม
๒. นายเวรุต	ผลลูกอินทร์
๓. นายสุรสิทธิ์	นิธิวุฒิวรรักษ์
๔. นายพันธุศักดิ์	เกตุวัฒนา
๕. นายพินิจ	ราชวัฒน์
๖. นายวันชัย	หงษ์สถิตย์
๗. นางกชพร	เนื่องจำนงค์
๘. นางนิรมล	สิทธิไกรพงษ์
๙. นางสาวปัทมดา	สินธุมาศิน
๑๐. นางสาวขวัญใจ	เลียดประดม
๑๑. นางเมตตา	โสตะ
๑๒. นายจิรยุทธ	อินทวารี
๑๓. นางวิรานุรัช	บุญท่วมมี
๑๔. นางสาวเพ็ญแข	ไพโรจน์นัต
๑๕. นายเอ็นดู	สุวรรณโชติ
๑๖. นางดารัตน์	สุรักขกะ
๑๗. นางรัฐชนารัตน์	ฉันทยาวาท
๑๘. นางสาวสุชาดา	เพิ่มพูล
๑๙. นายสิริวิชัย	สำนักสกุล
๒๐. นางณฐมน	แนวคำ
๒๑. นายสมนึก	ทองแก้ว
๒๒. นางสาวศิริพรรณ	ติละกุล
๒๓. นางเยาวลักษณ์	ศิลาหลัก
๒๔. นายจรรยา	ทองไทย
๒๕. นางสกุลพร	หคิภากร
๒๖. นางขวัญใจ	เกตุอุดม
๒๗. นายสัมพันธ์	ทวนเงิน
๒๘. นายสมาน	ศักดิ์ประดิษฐ์
๒๙. นางวิไล	เฉลยสอาด

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (๑)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (๒)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (๓)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (๑)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (๒)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ
ผู้อำนวยการกองคลัง
ผู้อำนวยการสำนักการช่าง
ผู้อำนวยการกองทัสศและทรัพย์สิน
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
รักษาการหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
ผอ.สศ.โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี
ผอ.สศ.โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ
ผอ.สศ.โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม
ผอ.สศ.โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์
ผอ.สศ.โรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาคาร)
ผอ.สศ.โรงเรียนพุลตาหลวงวิทยา
ผอ.สศ.โรงเรียนบ้านคลองมือไทร (สว่างไสวราษฎร์บำรุง)
ผอ.สศ.โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ (คุรุราษฎร์อุปถัมภ์)
ผอ.สศ.โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม
ผอ.สศ.โรงเรียนวัดยุคครุราษฎร์สามัคคี
ผอ.สศ.โรงเรียนหัวถนนวิทยา

คณะผู้จัดทำ

๑. นางรัฐชนารัตน์	ฉันทยาวาท
๒. นางกัญญา	ดินตะบуре
๓. นางสาวกัณนิดา	กาลแก้ว

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

วันจันทร์ที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมรับรอง อาคาร ๒ ชั้น ๒ อบจ.ชลบุรี

ผู้มาประชุม

๑. นายสุรสิทธิ์ นิธิวุฒิวรรักษ์	(แทน) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	ประธานกรรมการ
๒. นายพิณิจ ราชวัฒน์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	กรรมการ
๓. นายวันชัย หงษ์สถิตย์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	กรรมการ
๔. นางนิรมล สิทธิไกรพงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.	กรรมการ
๕. นางสาวปัทมา สีนธนาคิน	ผู้อำนวยการกองกิจการสภา อบจ.	กรรมการ
๖. นางสาวขวัญใจ เลียดประดม	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ	กรรมการ
๗. นางเมตตา โสตะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นายจิรยุทธ อินทวารี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๙. นายสมชาย บุญศิริ	(แทน) ผอ.กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต	กรรมการ
๑๐. นางวิราณรัช บุญท่วมมี	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๑. นายเอ็นดู สุวรรณโชติ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๒. นางสาวจารินี กรวยทรัพย์	(แทน) ผอ.กองการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
๑๓. นางรัญชนารัตน์ อ้นยาวาท	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. นางสาวสุชาดา เพิ่มพูล	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๕. นางกัญญา ดินตะบуре	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวกัณนิกา กาลแก้ว	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสุดเขต พลพัยค์มกุล	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
--------------------------	----------------------------------

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายเรวัต ผลลูกอินทร์	รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	กรรมการ (ติตราชการ)
๑. นายพันธุ์ศักดิ์ เกตุวัดตา	รองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	กรรมการ (ติตราชการ)
๓. นางกชพร เนื่องจำนงค์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี	กรรมการ (ติตราชการ)

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัณนิกา กาลแก้ว) (นางสาวกัณนิกา กาลแก้ว) (นางสาวกัณนิกา กาลแก้ว)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ เพื่อเป็นกรอบและแนวทาง ในการใช้อัตรากำลังบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ซึ่งแผนอัตรากำลังดังกล่าวจะครบกำหนดเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และเพื่อให้การวางแผนด้านการใช้อัตรากำลังของ อบจ.ชลบุรี เป็นไปอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ และสามารถวางแผนการใช้งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลอย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จึงมีคำสั่งที่ ๘๒๑/ ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | ประธาน |
| ๒. รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | กรรมการ |
| ๓. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | กรรมการ |
| ๔. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด อบจ.ชลบุรี | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นางสาวกนิษฐา กาลแก้ว นักจัดการงานทั่วไป | ผู้ช่วยเลขานุการ |

(รายละเอียดตามเอกสาร ๑)

ซึ่งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

มติที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง พิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ประธาน

มอบให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกนิษฐา กาลแก้ว-กาญจนรชิวาโชติ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เลขานุการ


๑. สำนักงานเลขานุการ กจ. ได้มีหนังสือด่วนมาก ที่ มท ขบ ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยขอความร่วมมือ ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รายละเอียดตามเอกสาร ๒)

๒. กองการเจ้าหน้าที่ได้สำรวจความต้องการอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ โดยให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์คำนวณประกอบการขออัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในการนี้กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสร็จเรียบร้อยแล้ว มีรายละเอียดดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างของ อบจ.ชลบุรี
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของ อบจ.ชลบุรี

คณะกรรมการได้พิจารณากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของแต่ละส่วนราชการ ตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้สรุป มีการปรับปรุงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนดและคณะกรรมการได้พิจารณาเห็นชอบอัตรากำลังในสายสำนักงานและสายโรงเรียนพิจารณาเฉพาะตำแหน่งของพนักงานจ้าง (งบของ อบจ.) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวกณินดา กาญจนชีวาโชติ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ส่วนราชการในสำนักงาน อบจ. ดังนี้

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ปลัด	๑	๑	
รองปลัด	๒	๒	
รวม	๒	๒	

(๑) สำนักปลัดฯ

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๒๕	๒๕	
ลูกจ้างประจำ	๓	๓	
พนง.จ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒	-	ลด ๒ อัตรา
พนง.จ้างภารกิจ	๒๘	๒๘	ลด ๑ อัตรา
พนง.จ้างทั่วไป	๑๕	๑๘	เพิ่ม ๓ อัตรา
รวม	๗๓	๗๔	ลด ๓ เพิ่ม ๓

- ลด ตำแหน่ง พนง.จ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน ๒ อัตรา
- ลดตำแหน่ง พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- เพิ่ม พนง.จ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้
 ๑. ตำแหน่งคนงานทั่วไป (งานขนส่ง) ๒ อัตรา
 ๒. ตำแหน่งคนงานทั่วไป (แม่บ้าน) ๑ อัตรา

(๒) กองกิจการสภา อบจ.

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๑๒	๑๒	-
พนง.จ้างภารกิจ	๖	๖	-
รวม	๑๘	๑๘	-

(๓) กองแผนและงบประมาณ

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๑๕	๑๕	-
พนง.จ้างภารกิจ	๔	๔	-
รวม	๑๙	๑๙	-

(๔) กองคลัง

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๒๘	๒๘	-
พนง.จ้างภารกิจ	๑๒	๑๒	-
พนง.จ้างทั่วไป	๑	๑	สำเนาถูกต้อง
รวม	๔๑	๔๑	

(นางสาวกนิษดา กาญจนชีวาโชติ)
 นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(๕) สำนักการช่าง

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๖๒	๖๒	-
*ลูกจ้างประจำ	๑๘	๑๘	ยุบตำแหน่งเมื่อเกษียณฯ
พนง.จ้างภารกิจ	๗๑	๗๐	ลด ๑ อัตรา
พนง.จ้างทั่วไป	๓๕	๓๕	-
รวม	๑๘๖	๑๘๕	ลด ๑ อัตรา

- ลดตำแหน่ง พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นายช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ผช.นายช่างเขียนแบบ จากเดิมสังกัดส่วนวิศวกรรมก่อสร้าง ขอเปลี่ยนมาสังกัดส่วนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน ๒ อัตรา

(๖) กองพัสดุและทรัพย์สิน

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๑๘	๑๘	-
พนง.จ้างภารกิจ	๑๑	๑๑	-
รวม	๒๙	๒๙	-

- พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.จพง.การเงินและบัญชี
- ขอปรับเปลี่ยนมาเป็นตำแหน่ง ผช.นักวิชาการการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

(๗) กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๒๐	๒๐	-
พนง.จ้างภารกิจ	๑๒	๑๓	เพิ่ม ๑ อัตรา
รวม	๓๒	๓๓	เพิ่ม ๑ อัตรา

- เพิ่ม พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.จพง.ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(๘) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๒๕	๒๖	เพิ่ม ๑ อัตรา
พนง.จ้างภารกิจ	๑๖	๑๖	-
พนง.จ้างทั่วไป	๔	๔	-
รวม	๔๕	๔๖	เพิ่ม ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกณิศา กัญจนชีวาโชติ)

- เพิ่ม ข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา
- พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นายช่างไฟฟ้า
ขอปรับเกลี่ยเป็นตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(๙) กองการท่องเที่ยวและกีฬา

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๒๖	๒๖	-
พนง.จ้างภารกิจ	๒๓	๒๓	-
พนง.จ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	-
รวม	๕๙	๕๙	-

(๑๐) กองการเจ้าหน้าที่

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๒๑	๒๑	-
พนง.จ้างภารกิจ	๗	๖	ลด ๑ อัตรา
รวม	๒๘	๒๘	-

- ลด พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.นิติกร จำนวน ๑ อัตรา

(๑๑) หน่วยตรวจสอบภายใน

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
ข้าราชการ	๖	๖	-
พนง.จ้างภารกิจ	๒	๒	-
รวม	๘	๘	-

- พนง.จ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.จพง.การเงินและบัญชี
ขอปรับเกลี่ยเป็นตำแหน่ง ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

โรงเรียนในสังกัด อบจ. ดังนี้

(๑) โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๘๘	๘๘	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๗	๑๗	
รวม	๑๐๕	๑๐๕	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกณีนิตดา - กัญจน์ชีวาโชติ)

(๒) โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๔๙	๔๙	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๗	๑๗	
รวม	๖๖	๖๖	

(๓) โรงเรียนท่าข้ามพิทยาคม

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๓๔	๓๔	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๙	๙	
รวม	๔๓	๔๓	

(๔) โรงเรียนสวนป่าเขาชะอางค์

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๓๐	๓๐	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๓	๑๓	
รวม	๔๓	๔๓	

(๕) โรงเรียนบ้านเขาชกา

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๓๓	๓๓	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๐	๑๐	
รวม	๔๓	๔๓	

(๖) โรงเรียนพลุดาหลวงวิทยา

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๓๕	๓๕	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๕	๑๕	
รวม	๕๐	๕๐	

(๗) โรงเรียนบ้านคลองมือไทรฯ

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๒๒	๒๒	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๖	๖	สำเนาถูกต้อง
รวม	๒๘	๒๘	

(นางสาวกนิษฐา กฤษณจันจิราโชติ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

๘) โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ฯ

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๑๗	๑๗	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๐	๑๐	
รวม	๒๗	๒๗	

(๙) โรงเรียนวัดเขาเชิงเทียนเทพาราม

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๒๔	๒๔	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๗	๗	
รวม	๓๑	๓๑	

(๑๐) โรงเรียนวัดยุคลราษฎร์สามัคคี

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๑๐	๑๐	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๔	๔	
รวม	๑๔	๑๔	

(๑๑) โรงเรียนหัวถนนวิทยา

บุคลากรประเภท	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓	หมายเหตุ (เพิ่ม /ลด)
พนง.จ้างภารกิจ (งบอบจ.)	๒๔	๒๔	
พนง.จ้างทั่วไป (งบอบจ.)	๑๐	๑๐	
รวม	๓๔	๓๔	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกัญนิศา กาญจนภิชาโชติ)
นักจัดกิจกรรมทั่วไปชำนาญการ

สรุปรายละเอียดเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการในสังกัด	อัตรากำลังปัจจุบัน	อัตรากำลังปีงบประมาณ 2561-2563	หมายเหตุ (เพิ่ม/ลด)
1. ปลัด + รองปลัด	3	3	
2. สำนักปลัด	74	74	เพิ่ม 3 / ลด 3
3. กองกิจการสภา	18	18	
4. กองแผน	19	19	
5. กองคลัง	41	41	
6. สำนักการช่าง	186	185	ลด 1
7. กองส่งเสริมฯ	32	33	เพิ่ม 1
8. กองการศึกษาฯ	45	46	เพิ่ม 1
9. กองพัสดุ	29	29	
10. กองการท่องเที่ยว	59	59	
11. กองการเจ้าหน้าที่	28	27	ลด 1
12. หน่วยตรวจสอบภายใน	8	8	
13. โรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่	105	105	
14. ชุมชนวัดหนองค้อ	66	66	
15. ท่าข้ามพิทยาคม	43	43	
16. สวนป่าเขาชะอางค์	43	43	
17. บ้านเขาชก	43	43	
18. พลุตาหลวงวิทยา	50	50	
19. บ้านคลองมือไทรฯ	28	28	
20. บ้านหนองใหญ่	27	27	
21. วัดเขาเชิงเทียนฯ	31	31	
22. วัดยุคลา	14	14	
23. หัวถนนฯ	34	34	
รวม	1,026	1,026	

สรุป จำนวนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อัตรากำลังของสายสำนักงาน จำนวน ๕๔๒ อัตรากำลัง

อัตรากำลังของสายโรงเรียนในสังกัด อบจ. (งบอบจ.) จำนวน ๔๘๔ อัตรากำลัง

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๐๒๖ อัตรากำลัง โดยมีภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

- งบประมาณปี ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๔ %
- งบประมาณปี ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๗ %
- งบประมาณปี ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๑ %

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวกานันดา กาญจนชีวาโชติ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวกัณนิตา กาลแก้ว
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นางกัญญา ดินตะบุระ
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ลงชื่อ



ผู้รับรองรายงานการประชุม

นางรัญชนารัตน์ ฉันทยาวาท
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่