



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๗๑ และข้อ ๒๘๐ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวกาญจน์สุดา ปานะสุทธะ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๒
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๔
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ	๕
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๖
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๖
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๙
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๑๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๕
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๑๖
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๑๗
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๑๗
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๗
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๘
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๐
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๑
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน	๒๒
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๓
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๓
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร (Mission)	๓๓
๔.๓ ค่านิยม	๓๔
๔.๔ เป้าประสงค์	๓๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๓๔
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๔๓
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๓
๕.๓ บทสรุป	๔๔



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	
๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร	๔๕ - ๔๖
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๔๗
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	๔๘ - ๕๓



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๕ ข (๔) กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ กำหนดให้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

๓) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ.๖ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แจ้งมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้แจ้งแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา



๕) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้บริหารต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจรรยาบรรณ สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ร่วมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีการพัฒนาบุคลากรของ้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้ข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ

๕) เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามหลักการและเหตุผลของ้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้



๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี

๒) ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หลักสูตรในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่น เห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามต้องจัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นนอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๕) การติดตามประเมินผล องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม กำหนดการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาข้าราชการ และเพื่อให้เป็นประโยชน์ ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการ พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี ถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย ได้กำหนดไว้ว่า “เขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่เขตจังหวัด” จึงทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตรับผิดชอบทั้งจังหวัด รวมทั้งพื้นที่ของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดไว้หลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๔๕ กฎกระทรวงมหาดไทย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ พอสรรูปอำนาจหน้าที่ตามภารกิจที่เกี่ยวข้องโดยจะสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท. อื่น
- ๒) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๓) การสาธารณสุขการ
- ๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๗) การจัดให้มีตลาด
- ๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดการแข่งขันกีฬา
- ๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- ๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น



- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 - ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหการ
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๖) ด้านการศัลปะ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - ๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - ๓) การจัดให้มีศูนย์ดาราศาสตร์และท้องฟ้าจำลอง
 - ๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ และ อปท. อื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท. อื่น
 - ๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้อปท. อื่น
 - ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท. อื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
- ภารกิจรอง
๑. การพัฒนาและส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
 ๒. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 ๓. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
 ๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐและประชาชน
 ๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ๖. ภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ



๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้ทำการสำรวจความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางาน ทั้งนี้ ได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามกำหนดเป็นสำคัญ เรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) การสร้างและพัฒนาทีมงานสู่ความสำเร็จ
- ๒) การพัฒนาบุคลิกภาพ
- ๓) การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
- ๔) ภาวะผู้นำ
- ๕) การจัดการเชิงกลยุทธ์

(๒) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๒) ความรู้เรื่องงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- ๓) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ
- ๔) ความรู้เรื่องกฎหมายพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงาน

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๒) งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์
- ๓) การจัดทำแผนงบประมาณและโครงการ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลการการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัด อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้และการพัฒนางานของบุคลากร

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่นำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็ง

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง



(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๔) บุคลากรยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ๕) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

(๓) โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

- ๑) ตั้งอยู่ใกล้ศาลากลางจังหวัด ศูนย์ราชการ ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- ๒) กรมส่งเสริมฯ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านบุคลากรที่ทันสมัยและเพื่อวิเคราะห์ วางแผน และประมวลผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๕) การปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในหน้าที่ราชการ

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่สามารถส่งผลกระทบเป็นอุปสรรคหรือภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กร

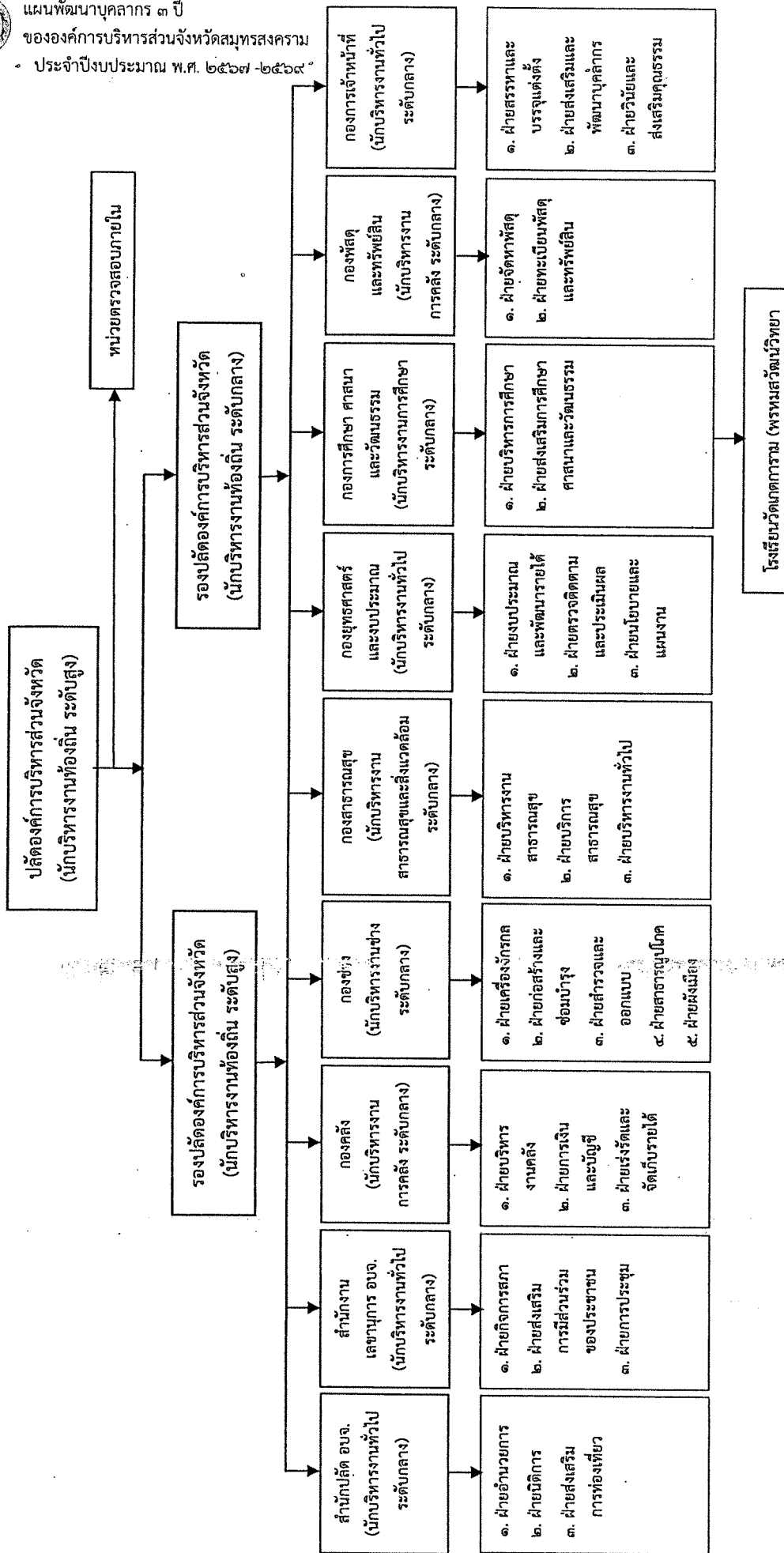
- ๑) ระเบียบ กฎหมาย เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน
- ๒) สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลกระทบต่อด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
- ๓) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กร
- ๔) หน่วยงานกลางไม่สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้ทันที่ทั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ

ของรัฐไม่เพียงพอ เพื่อแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นลดลงและไม่ต่อเนื่อง



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
 ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด อบจ.	สำนักงานเลขานุการ	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองยุทธศาสตร์ฯ	กองการศึกษา	กองพัสดุและทรัพย์สิน	กองการเจ้าหน้าที่	รวม
มีนครอง	๓	๐	๒๘	๘	๑๑	๓๖	๗	๙	๒๔	๑๖	๑๒	๑๕๔
ว่าง	๐	๒	๕	๘	๕	๓๐	๖	๘	๑๗	๑	๓	๘๕
รวม	๓	๒	๓๓	๑๖	๑๖	๖๖	๑๓	๑๗	๔๑	๑๗	๑๕	๒๓๙



๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีผลต่อองค์กร ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
<u>ข้าราชการ</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
ลูกจ้างประจำ								ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยจัดจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักเลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๒) ข้าราชการ								
เลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔) ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรเครื่องกล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๔	๔	๔	-๒	-	-	ปรับเกลี่ยเป็น นายช่างเขียน แบบ ๑ อัตรา นายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ปรับเกลี่ยมา จากนายช่าง โยธา ๑ อัตรา
นางช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเกลี่ยมา จากนายช่าง โยธา ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๖	๔	๓	๑	-๒	-๑	-๒	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๖	๖	๖	+๓	-	-	
กองสาธารณสุข (๒)								
<u>ข้าราชการ</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
<u>ข้าราชการ</u>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</u>								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสหนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ครูอาสาพัฒนาการศึกษา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานสนามกีฬา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
คนสวน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนวัดเกตการาม (พรหมสุวัฒน์วิทยาคาร)								
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู/ครูผู้ช่วย	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
ข้าราชการ								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองพัสดุและทรัพย์สิน								
<u>ข้าราชการ</u>								
ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่								
<u>ข้าราชการ</u>								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก
รวมทั้งหมด	๒๐๗	๒๓๙	๒๓๗	๒๓๕	+๓๒	-๒	-๒	



๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	-	๑	๔๓	๒๔	๑	๖๙
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑	๒	-	๓
ลูกจ้างประจำ	๔	๔	-	-	-	-	๘
พนักงานจ้าง	๑๖	๑๖	๑๕	๒๗	-	-	๗๔
รวม	๒๐	๒๐	๑๖	๗๑	๒๖	๑	๑๕๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๒.๙๙	๑๒.๙๙	๑๐.๓๙	๔๖.๑๐	๑๖.๘๘	๐.๖๕	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการพัสดุ ๗) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘) นักวิชาการสาธารณสุข ๙) นักวิชาการศึกษา ๑๐) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๑) วิศวกรเครื่องกล ๑๒) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๓) นักสันตนาการ ๑๔) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๕) วิศวกรโยธา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๕) เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ๖) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๗) นายช่างเครื่องกล ๘) นายช่างสำรวจ ๙) นายช่างไฟฟ้า ๑๐) นายช่างโยธา ๑๑) นายช่างเขียนแบบ

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุ เฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๓	๕๖
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	๗	๒	๖	๑๐	๒๕	๕๐.๘๘
วิชาการ	-	๒	๒	๔	๖	๗	๒	๑	๒๔	๔๕.๖๔
ทั่วไป	-	-	๔	๒	๕	๑	๑	๔	๑๗	๔๙.๒๐
ข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	-	๒	-	๑	-	๓	๔๖.๖๗



ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๑	๗	๘	๕๗.๒๕
พนักงานจ้าง	๒	๘	๑๐	๙	๑๙	๑๔	๗	๕	๗๔	๔๐.๕๘
รวม	๒	๑๐	๑๖	๑๕	๓๙	๒๔	๑๙	๒๙	๑๕๓	๔๒.๘๘
คิดเป็นร้อยละ	๑.๓๐	๖.๕๙	๑๐.๓๙	๙.๗๔	๒๕.๓๒	๑๕.๕๘	๑๒.๓๔	๑๘.๘๓	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๓
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	๑	๑
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	๑
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑
๖	นายช่างโยธา	-	-	๑	๑
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	๑
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๒	-	๓
รวม		๔	๓	๖	๑๓



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้าน การปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรม และจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเป้าหมายเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน ๑๕๔ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ได้เข้ารับการพัฒน การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ระดับ ๕)

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง รวมถึงข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒน การพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการและหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ดำเนินการโดยจัดทำโครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเอง การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ ตามแผนการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และโครงการที่สถาบันองค์กรต่าง ๆ จัดฝึกอบรม รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น การพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานโดยใช้หลักวิชาการหลาย ๆ อย่างตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ดำเนินการใหม่ ๆ ที่คาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังที่จะได้เรียนรู้จากองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็น



การเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากรเอง และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ที่ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการ สอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนา มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการร่วมกันศึกษา ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงานการสอนงานมักเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมาย ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสลับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบปฏิบัติประกอบทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือผู้มีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรงทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม



๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่คุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการ ร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง อาจจะทำได้ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำนักงาน ก.จ. สำนักงาน ก.จ.จ. จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง



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

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

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูล

ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับกรม		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	นางนิลบล เตชเขต	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม)	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-
๒	นางสาวธวิษา ยอนแมนะตัน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม)	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	+๑
๓	นางพิมพ์ภรณ์ แก้วกันนรินทร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.บ.) (รัฐศาสตร์)	- ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-
	สัณนิฎฐิต อบอุ่น (๑๑)								
๔	นางสุจินดา พันธสาร	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) (รัฐศาสตร์)	๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-
๕	-	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	-	-	-	-	+๑
๖	นางสาวอัมพร ชูขนาด	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	- ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-
๗	นางสาวนิรมล กัลลิตสมบุรณ์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) การบัญชี	๑๔ ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-
๘	นายศิริวุฒิ สุคนธ์ขจร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	๗ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	-
๙	นางสาวณัฐณี เอี่ยมผล	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม)	๔ ปี - เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-
๑๐	นางพรธิมา เหมอกกตฤกษ์	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (น.ม.) เนติบัณฑิตไทย	๑๓ ปี - เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-
๑๑	นายณัฐวรรณ์ อภิสรพิบูลย์กิจ	นิติกร	ชพ.	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) เนติบัณฑิตไทย	๑๐ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี /เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๒	-ว่าง-	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ ชก.	-	-	-	-	+๑	-	-
๑๓	นางปัทมา นาคะประวีง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๕ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๔	นางกัญญา หอสกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) (การจัดการทั่วไป)	๑๗ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๑๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	ปง./ ชง.	-	-	-	-	+๑	-	-
๑๖	นายวรรณ ชุตินธโร	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒ ปี ๒ เดือน	หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๑๗	-ว่าง-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ ชง.	-	-	-	-	+๑	-	-
๑๘	สำนักงานเลขานุการฯ									
๑๘	นางสาวขวัญใจ หอสกุล	เลขานุการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๑ ปี ๒ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๑๙	นางวรรณ แคร่สังข์	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศสม) (รัฐศาสตร์)	๑๘ ปี ๒ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-
๒๐	นายวุฒิชัย ทองคำ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมี ส่วนร่วม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม) บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ)	- ปี ๑๑ เดือน	-	+๑	-	-	-
๒๑	นางจริจา มั่นเขียว	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.บ.) (การจัดการ ทั่วไป)	๗ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	-
๒๒	นายเกียรติ แสงโพธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ) (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๔ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	-
๒๓	-ว่าง-	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ ชก.	-	-	-	-	+๑	-	-
๒๔	-ว่าง-	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ ชก.	-	-	-	-	-	-	+๑



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙	
๒๕	-ว่าง-	นิติกร	ปก./ ชก.	-	-	-	-	-	+๑
๒๖	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	-	-	-	+๑	-	-
๒๗	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ ชง.	-	-	-	-	-	+๑
	กองคลัง								
๒๘	นางจิตติณี ขันติยะรานนท์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.) (การบัญชี)	๑๐ ปี - เดือน	-	+๑	-	-
๒๙	นางพิริยา นวมดาต	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.) (การบัญชี)	- ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-
๓๐	นางสาวพรพรรณ สว่างหลัก้า	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) บัญชี วิทยาการจัดการ (การบริหารท้องถิ่น)	- ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-
๓๑	นางขวัญเรือน ทรัพย์สมาน	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บ รายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) (การจัดการทั่วไป)	- ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-
๓๒	-ว่าง-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	-	-	-	-	+๑	-
๓๓	นางทิพภา กิตติโชติพาณิชย์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.) (การบัญชี)	๕ ปี ๗ เดือน	-	+๑	-	-
๓๔	ว่าง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปง./ ชง.	-	-	-	-	-	+๑
๓๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ ชง.	-	-	-	-	+๑	-
๓๖	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ ชง.	-	-	-	-	-	+๑



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	นางสาวทิพย์ภา ลัดดาวัลย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.) (การบัญชี)	๑๗ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-		
๓๘	นางสาวสุพัตรา วิฑิตพันธ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๗ ปี ๑๐ เดือน	+๑	-	-		
๓๙	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ขง.	-	-	-	-	+๑		
	กองช่าง (๑๔)									
๔๐	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	-	-	-	+๑	-		
๔๑	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	+๑	-		
๔๒	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	+๑	-		
๔๓	นายปริญญา เล็กจุฬา	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิศวกรรมบัณฑิต	- ปี ๑๑ เดือน	-	-	-		
๔๔	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	+๑	-		
๔๕	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	+๑	-		
๔๖	นายเขาว์วัชร ทัศนิกัญญา	วิศวกรโยธา	ชก.	รัฐศาสตรศาสตรบัณฑิต (ร.ป.ม.) (การปกครองท้องถิ่น) วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (ว.ศ.บ.)	๑๓ ปี ๖ เดือน	-	-	-		
๔๗	-ว่าง-	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	-	-	-	+๑	-		
๔๘	-ว่าง-	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	-	-	-	-	+๑		



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๕๙	ว่าง	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	-	-	-	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๐	ว่าง	วิศวกรโยธา	ปก./ ชก.	-	-	-	-	+๑	
๕๑	ว่าง	วิศวกรเครื่องกล	ปก./ ชก.	-	-	-	+๑	-	
๕๒	นายกุลโรจน์ บุญสอาด	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.)	๓ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	
๕๓	นางวรรณรัตน์ พลัสวาท	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.)	๔ ปี ๕ เดือน	-	-	-	
๕๔	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ ชก.	-	-	-	-	+๑	
๕๕	ว่าที่ ร.ท.สุรัตน์ ฉิมจินดา	นายช่างโยธา	ชก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วทบ) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (ก่อสร้าง)	๑๔ ปี ๙ เดือน	-	-	-	
๕๖	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ ชก.	-	-	-	-	+๑	
๕๗	นายชัยยศ บุญช่วย	นางช่างโยธา	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.) (การจัดการงานก่อสร้าง)	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	-	
๕๘	นางสาวนารีรัตน์ ทองมีมิตร	นางช่างเขียนแบบ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ.)	๗ ปี ๒ เดือน	-	-	-	
๕๙	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ ชก.	-	-	-	-	+๑	
๖๐	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ ชก.	-	-	-	-	+๑	
๖๑	-ว่าง-	นายช่างสำรวจ	ปง./ ชก.	-	-	-	-	+๑	
๖๒	-ว่าง-	นายช่างโยธา	ปง./ ชก.	-	-	-	-	+๑	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน ๒๕๖๗	๒๕๖๘ - ๒๕๖๙	
๖๓	นางสาว-ว่าง- นางสาววิไลลักษณ์ ไซดอซซียกุล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	-	-	-	-	+๑	
๖๔	นางสาววิไลลักษณ์ ไซดอซซียกุล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง)	-	+๑	-	-	
๖๕	นางสาว-ว่าง- นางจันทิมา เต็มธนะศักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	-	-	-	-	+๑	
๖๖	นางจันทิมา เต็มธนะศักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) (การบริหารบุคคล)	-	-	+๑	-	
๖๗	นางสาว-ว่าง- นางสาวประทีป ใจเจริญสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	-	-	+๑	-	
๖๘	นางสาว-ว่าง- นางสาวสิริภรณ์ อรนนท์	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	+๑	-	
๖๙	นางสาว-ว่าง- นางสาวสุนันท์ สุวรรณปัญญศิลป์	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (กายภาพบำบัด)	-	-	+๑	-	
๗๐	นางสาว-ว่าง- นางสาวอัญญาภาศ ธงไชย	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ป.ก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๑ ปี ๒ เดือน	-	-	+๑	
๗๑	นางสาว-ว่าง- นางสาวจําเอก รชต พวงเขียว	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ร.บ.ป.)	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	
๗๒	นางสาว-ว่าง- นางสาว-ว่าง-	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชง.	-	-	-	-	+๑	
๗๓	นางสาว-ว่าง- นางสาว-ว่าง-	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชง.	-	-	-	-	+๑	
๗๔	นางสาว-ว่าง- นางสาวไพจิตร สุขภูตานนท์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) (รัฐศาสตร์)	-	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ	
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗		
๓๕	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖	นางสาวจิราภรณ์ มณีภาค	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ค.) ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศต.ม.) ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศต.บ.)	๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๗	นางอโณทัย พรหมธีระวงศ์	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.)	๖ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๘	นางสาวรุ่งรี ต้วกลิ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.บ.จ) (การเงิน) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) รัฐประศาสนศาสตร์	๔ ปี ๕ เดือน	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๓๙	นางวราภนา ตรีรัตน์ยนต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)	๖ ปี ๑ เดือน		+๑	-	-	
๔๐	น.ส. กมลพรรณน ธีร์ชนโสภณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ) (กมลปกครองท้องถิ่น)	๔ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๔๑	น.ส. ระพีพัฒน์ ทัดนัตรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ) คณิตศาสตร์ประยุกต์	๑ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	+๑	-	-	
๔๒	น.ส. ณัฐนันท์ แก้วกิตติวัฒน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ) (ภาษาอังกฤษ) ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศต.ม) (การบริหารการศึกษา)	๑ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	-	-	-	
๔๓	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น				-	-	+๑	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗-๒๕๖๘	
๘๔	-ว่าง-	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	-	๒๕๖๙	+๑
๘๕	นายอดิศักดิ์ เขตพันธ์	นักวิชาการศึกษา	ปก.	คหกรรมศาสตร์บัณฑิต (ค.บ) (สิงทอและเครื่องนุ่งห่ม)	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	+๑	-	-
๘๖	น.ส.ลลิตา วรวัฒน์ชัยกุล	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศต.บ) สารสนเทศศึกษา	๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	+๑	-	-
๘๗	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	-	-	-	-	+๑	-
๘๘	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	-	-	-	-	-	+๑
๘๙	นายภาณุวิช ม่วงนวล	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศต.บ) รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม)	๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-
โรงเรียนวัดมณีธรรม (พระหมื่นศรีวัฒน์วิทยาคม)									
๙๐	นายกนต์ธร เหล่ากุนทา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ขพ. คศ.๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองการศึกษา)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-
๙๑	นางกนกภภา วิจิตรใจดี	ครู สาขาวิชาเอกปฐมวัย	คศ.๑	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	๗ ปี ๑๑ เดือน	-	-	+๑	-
๙๒	นายธนรัตน์ อิ่มสุทธิ	ครู สาขาวิชาเอกสังคมศึกษา	ชก. คศ.๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม) การศึกษามัธยมศึกษา (ศรียางค์ศาสตร์ไทย)	๓ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-
๙๓	-ว่าง-	ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอกประถมศึกษา	-	-	-	-	-	-	+๑
๙๔	-ว่าง-	ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอกภาษาไทย	-	-	-	-	-	-	+๑
๙๕	-ว่าง-	ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์	-	-	-	-	-	-	+๑



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม			หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๙๖	-ว่าง-	ครูผู้ช่วย สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ		-	-	-	-	-	๒๕๖๙	+๑
๙๗	หน่วยตรวจสอบภายใน									
๙๘	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	+๑	
๙๘	-ว่าง-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	+๑	
	กองพัสดุและทรัพย์สิน									
๙๙	นางอุกฤษพร ใจจิตต์	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) (การจัดการทั่วไป)	๑ ปี ๓ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๐	น.ส.ฉัญญาบุษ แสงสว่าง	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	- ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๑	นางสมใจ จังหวัด	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๒	น.ส.แสงอรุณ เหมวรรณกุล	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ) (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๖ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๓	น.ส.จิตทิมากรณ ศรีเพชร	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๕ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
๑๐๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	-	-	-	-	-	-	+๑
๑๐๕	น.ส.ณิชา สกุลเนียม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ) (การจัดการทั่วไป)	๑๕ ปี ๙ เดือน	-	-	-	-	-
๑๐๖	น.ส.ประภาศรี ฉิมเลิศ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (บริหารธุรกิจ)	๓ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	-	-



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม		หมายเหตุ
							ตามหลักสูตรสายงาน	๒๕๖๗	
	กองกรเจ้าหน้าที่								
๑๐๗	นางสุวิมล ทัพิมทอง	ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (ร.บ.ม)	๗ ปี ๑ เดือน	-	-	+๑	
๑๐๘	นางอุษลา โรจนอกนิษฐกุล	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ)	๖ ปี ๖ เดือน	+๑	-	-	
๑๐๙	นางรุ่งรักษ์ สุวรรณกิตติกุล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บ.ร.บ) (การบัญชี)	๒ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	
๑๑๐	นางศศิประภา ปานพยัพ	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	- ปี ๗ เดือน	+๑	-	-	
๑๑๑	น.ส.ชลธิชา รัตนสังข์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (ร.บ.ม)	๕ ปี ๗ เดือน	+๑	-	-	
๑๑๒	น.ส.สุภา พาดดา	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๑ ปี ๗ เดือน	-	-	+๑	
๑๑๓	-ว่าง-	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	+๑	
๑๑๔	น.ส.ริวารรณ อยู่สุข	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (การบริการทั่วไป)	- ปี ๒ เดือน	+๑	-	-	
๑๑๕	น.ส.วารารณ ยิ่งรอด	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (ร.บ.ม)	๕ ปี ๕ เดือน	+๑	-	-	
๑๑๖	นายชาติ เทือกฤตกุล	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๙ ปี	-	+๑	-	
๑๑๗	น.ส. สุนิษา ชื่นอรุรา	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (ร.บ.ม.)	๒ ปี ๕ เดือน	-	-	+๑	
๑๑๘	น.ส. วันวิสาข์ ทองอร่าม	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย (ร.บ.ม) รัฐประศาสนศาสตร์	๔ ปี ๗ เดือน	-	-	-	



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี / เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑๙	น.สมมนีสา รุ่งปงฉิม	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) (ศิลปกรรม)	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
						รวม	๓๐	๓๐	๒๖	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีประสิทธิภาพในการพัฒนามากยิ่งขึ้น จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

“ บุคลากร มีสมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรม การทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐ ”

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ทั้งความรู้ในงานที่รับผิดชอบอยู่ รวมไปถึงความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ การคำนึงถึงและใส่ใจถึงการดูแลสุขภาพทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ให้มีความสุข เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และสร้างผลงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ หมายถึง สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๒๒ สมรรถนะ

คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้ง ๙ ข้อที่กำหนดไว้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการเรียนรู้จากภายนอก เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ ทักษะ ร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทิศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ



๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๔.๓ ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล เพื่อการบริการประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมวัย เขต ข้าราชการหรือพนักงาน พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน หลักสูตร ปฐมวัย เขต ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น /อบจ.สมุทรสงคราม
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ - หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป - หลักสูตรนักบริหารงานคลัง - หลักสูตรนักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป - หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล - หลักสูตรนิติกร - หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน - หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี - หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ - หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข - หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน ฝึกอบรมหลักสูตรตามสาย งานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๓๐	๓๐	๓๐	๑,๒๑๐,๐๐๐	๑,๒๑๐,๐๐๐	๑,๒๑๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ - หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ 		๔๐	๔๐	๔๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
		รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	๑,๒๖๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นแบบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เช่น - โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม - การอบรมให้ความรู้ด้านงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ - การอบรมให้ความรู้สิทธิประโยชน์ประกันสังคม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๖)	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น - อบจ. สมุทรสงคราม
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการให้ความรู้ด้านเมือง	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา เพิ่มขึ้น	๒๐	๒๐	๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ศึกษาดูงาน	อบจ. สมุทรสงคราม (กองช่าง)



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๒) โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา การจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพใน รูปแบบที่หลากหลาย	๓	๗	๗	๑๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) ศึกษาดูงาน	อบจ. สมุทรสงคราม (กองการศึกษาฯ)
	๓) โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่าย การบริหารสถานศึกษา การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา	โรงเรียนมีการนำหลักสูตร ระดับปฐมวัยและหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานไปสู่การปฏิบัติให้เกิด ประสิทธิภาพ	๓	๗	๗	๙,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ. สมุทรสงคราม (กองการศึกษาฯ)
	๔) โครงการฝึกอบรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการ จัดทำผลรายงาน การ ฝึกอบรมตามที่กำหนด	-	-	๓	-	-	๑๒,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	- กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น - สถาบันการศึกษา ให้บริกรวิชาการ
		รวม	๑๔๖	๑๕๔	๑๕๗	๑,๖๔๔,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการแหล่งเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสถานที่/แหล่งเรียนรู้ สืบค้นเพื่อให้ความรู้	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	จัดสถานที่ภายในองค์กรสำหรับให้ความรู้	อบจ.สมุทรสงคราม (กองการเจ้าหน้าที่)
	๒) โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ	๓	๗	๗	๒๑,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ.สมุทรสงคราม (กองการศึกษาฯ)
	๓) โครงการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพใจและสุขภาพกายที่ดีของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงขึ้น	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ.สมุทรสงคราม (กองการเจ้าหน้าที่)
	รวม		๒๐๓	๒๐๗	๒๐๗	๘๑,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐		



แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมป้องกัน การทุจริตในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร ที่เข้าร่วมมีคุณธรรมและ จริยธรรม	๑๒๐	๑๒๐	๑๒๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ.สมุทรสงคราม (กองการเจ้าหน้าที่)
	๒) โครงการอบรมเพื่อ เสริมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม	จำนวนข้อร้องเรียนจาก การรับบริการเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ของบุคลากรลดลง	๖๐	๖๐	๖๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	อบจ.สมุทรสงคราม (กองการเจ้าหน้าที่)
	รวม		๑๘๐	๑๘๐	๑๘๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐		



รายละเอียดโครงการ

ลำดับ	โครงการ	งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
๒	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
๓	โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
๔	โครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างวินัยให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
๕	โครงการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพใจและสุขภาพกายของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
๖	โครงการแหล่งเรียนรู้และสืบค้นข้อมูลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม	๑๐,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	กองการเจ้าหน้าที่
๗	โครงการให้ความรู้ด้านผังเมือง	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	กองช่าง
๘	โครงการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กองการศึกษาฯ
๑๐	โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	กองการศึกษาฯ
๑๑	โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายการพัฒนาข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัด	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	กองการศึกษาฯ
	รวม	๒,๒๙๐,๐๐๐	๒,๒๙๕,๐๐๐	๒,๒๙๕,๐๐๐	

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๑,๒๖๐,๐๐๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	๑,๒๖๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๔	๑,๖๔๔,๐๐๐	๑,๖๘๐,๐๐๐	๑,๖๘๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๘๑,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	๔๕๐,๐๐๐	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๓,๔๓๕,๐๐๐	๓,๕๐๐,๐๐๐	๓,๔๙๕,๐๐๐	





ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๖๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการ ต่อไป

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖) กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗) กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘) ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)



๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมกับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา



ภาคผนวก

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ความต้องการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ได้ดังนี้

๑. ค่าเฉลี่ยร้อยละ ที่บุคลากรต้องการฝึกอบรม มากที่สุด

หลักสูตร/ประเภท	ความต้องการฝึกอบรม	จำนวนคนที่เลือก (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑.หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	- งานธุรการและสารบรรณ	๖๐	๔๕.๔๕
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	- ทักษะทางวิชาชีพ/ โปรแกรมตามสายงาน	๖๓	๔๗.๗๓
๓. หลักสูตรการพัฒนาทักษะ	- การสร้างและพัฒนา ทีมงานสู่ความสำเร็จ	๘๐	๖๐.๖๑
๔.หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	- การปลูกจิตสำนึกในการ ป้องกันการทุจริต	๘๐	๖๐.๖๑

๒. ค่าเฉลี่ยร้อยละ ที่บุคลากรต้องการฝึกอบรม ลำดับที่ ๒

หลักสูตร/ประเภท	ความต้องการฝึกอบรม	จำนวนคนที่เลือก (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑.หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	-งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	๔๖	๓๘.๘๕
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	- พรบ.และกฎหมายต่างๆที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เฉพาะตำแหน่ง	๖๒	๔๖.๙๗
๓. หลักสูตรการพัฒนาทักษะ	-การพัฒนาบุคลิกภาพ	๕๔	๔๐.๙๑
๔.หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	-ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๗๑	๖๐.๖๑

๓. ค่าเฉลี่ยร้อยละ ที่บุคลากรต้องการฝึกอบรม ลำดับที่ ๓

หลักสูตร/ประเภท	ความต้องการฝึกอบรม	จำนวนคนที่เลือก (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑.หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน	- การจัดทำแผนงบประมาณ และโครงการ	๔๔	๓๓.๓๓
๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง	-หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งของ สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น	๕๑	๓๘.๖๔
๓. หลักสูตรการพัฒนาทักษะ	- การสร้างจิตสำนึกในการ ให้บริการ	๕๓	๔๐.๑๕
๔.หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	- ประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการท้องถิ่น	๔๘	๓๖.๓๖

๔. โครงการที่มีความสนใจและประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรมมากที่สุด คือ โครงการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนบุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับความต้องการ ระดับ มาก โดยมีความสะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรม คือ วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ มีจำนวน ๑๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๑ ของจำนวนบุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับ มากที่สุด และมีความประสงค์ในการฝึกอบรม จำนวน ๓ วัน มีจำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒๔ ของจำนวนบุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับ ปานกลาง

๕. โครงการที่มีความสนใจและประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรม ลำดับที่ ๒ คือ โครงการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมเพื่อสอดคล้องตามมาตรฐานจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันการทุจริตของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔๒ ของจำนวนบุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับ ความต้องการ ระดับ ปานกลาง

๖. โครงการที่มีความสนใจและประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรม ลำดับที่ ๓ คือ โครงการกิจกรรมส่งเสริม สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขลักษณะที่ดีต่อบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๖ ของจำนวนบุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับความต้องการ ระดับ น้อย

๗. โครงการที่มีความสนใจและประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรม ลำดับที่ ๔ คือ โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง วินัยให้แก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๒ ของจำนวน บุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับความต้องการ ระดับ น้อย

๘. โครงการที่มีความสนใจและประสงค์เข้าร่วมฝึกอบรม ลำดับที่ ๕ คือ โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๙ ของจำนวนบุคลากร (๑๓๒ คน) อยู่ในระดับความต้องการ ระดับ น้อยที่สุด

๙. สิ่งที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม คาดหวังที่จะได้รับการฝึกอบรม คือ

- ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะเพิ่มขึ้น
- ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- นำความรู้ที่ได้รับใช้ในการทำงานของตนเอง และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
- เพิ่มพูนศักยภาพ และประสบการณ์

ทั้งนี้ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จะเป็นประโยชน์ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ ในการวางแผนในการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ต่อไป

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ที่ ๒๖๓ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามท้องที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีคำสั่งฯ ที่ ๒๔๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความถูกต้อง อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๗๒ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๐) ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ จึงยกเลิกคำสั่งฯ ดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑), (๒) | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๕. เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองในสังกัด ทุกกอง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวสุภฎา พาดานะ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ. กำหนด โดยให้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวกาญจนาสุตา ปานะสุทธะ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖

ณ ห้องสมุทรสามัคคี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวกาญจน์สุดา ปานะสุทธะ	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	ประธานกรรมการ
๒. นางนิลกุล เดชเกตุ	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๓. นางธาริษา ยอนแมะคัน	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑)	กรรมการ
๔. นางทิมาภรณ์ แก้วกันเนตร์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๒)	กรรมการ
๕. นางสุจินดา พันธุ์สาคร	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการ
๖. นางสาวขวัญใจ หอสกุล	เลขานุการองค์การฯ	กรรมการ
๗. นางจิตสิณี ชันติยะรานนท์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นายปริญญา เล็กจุฬา	แทนผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๙. นางไพจิตร สุขภูตานันท์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๑๐. นางสาวณัฐนันท์ แก้วกิตติวัฒน์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
	รท. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๑๑. นางลูกอินทร์ ใจจิตต์	ผู้อำนวยการกองพัสดุฯ	กรรมการ
๑๒. นางสุทัสสี ทับทิมทอง	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. นางรุ่งรักษ์ สุวรรณกิตติกุล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสุภฎา พาดา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นางสาวกาญจน์สุดา ปานะสุทธะ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประธานกรรมการ ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน เนื่องจากใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และประกาศใช้ทันภายในกำหนด (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) จึงได้เชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรฯ ในวันที่

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่องเพื่อทราบ	
ประธาน	เชิญฝ่ายเลขานุการฯ	
เลขานุการฯ	ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีคำสั่งฯ ที่ ๒๖๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	
ประกอบด้วย	๑. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด	ประธานกรรมการ
	๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
	๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑,๒)	กรรมการ
	๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การฯ	กรรมการ
	๕. เลขานุการองค์การฯ	กรรมการ
	๖. ผู้อำนวยการกองในสังกัด ทุกกอง	กรรมการ
	๗. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
	๘. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
	๙. นางสาวสุภฎา พาดา นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตาม

กรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ. กำหนดโดยให้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และมีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จึงเรียนที่ประชุมเพื่อทราบ

ที่ประชุม - รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เชิญฝ่ายเลขานุการฯ

เลขานุการฯ ดันเรื่อง

จังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีหนังสือฯ ที่ สส ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๔๐๘ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ฯ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ฯ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.

๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.และก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้เป็นไปตามกรอบและแนวทางของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ฯ และตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ ก.จ. กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม แนบท้ายวาระการประชุม)

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสมุทรสงคราม ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ

ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

ข้อ ๒๗๓ แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (๑) หลักการและเหตุผล
- (๒) เป้าหมายการพัฒนา
- (๓) หลักสูตรการพัฒนา
- (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (๖) การติดตามและประเมินผล

ข้อ ๒๗๔ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ เป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๗๖ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๒๗๗ วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๘ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๙ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ ๒๘๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ.ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ.พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนาระยะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ.พิจารณาเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

ข้อเสนอ

เลขานุการฯ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร (Mission)

๔.๓ ค่านิยม

๔.๔ เป้าประสงค์

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๓ บทสรุป

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัดฯ ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล ๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้อง
กรรมการ ทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรม
สัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกฯ ควรแก้ไขให้เป็นไปตามระเบียบฯที่กำหนดไว้คือ
ภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางถึงองค์การฯ

เลขานุการฯ แก้ไขให้เป็น ๑) กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้า
อบรมพัฒนาต่อผู้บังคับบัญชาในสังกัด และรายงานผลต่อผู้บริหาร ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วย
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ภายในหกสิบ
วัน นับแต่วันเดินทางถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม และส่งสำเนาการรายงานให้กองการ
เจ้าหน้าที่ทราบเพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

มติที่ประชุม - เห็นชอบ -

ประธาน ขอมติที่ประชุมในการพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดสมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และเสนอ ก.จ.จ. เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อไป

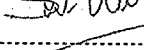
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

ประธาน มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีผู้ใดเสนอเรื่องอื่นๆ ขอปิดประชุม

ที่ประชุม - ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๑๕ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสุภฎา พาดา)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสุทัสสี ทับทิมทอง)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เลขานุการฯ

