



# แผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569



กองการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
เรื่อง การประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ (ก.จ.จ.นครสวรรค์) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต่อไป โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

พลตำรวจเอก

(สมศักดิ์ จันทะพินค์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b> .....	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล.....	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์.....	๗
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร.....	๗
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b> .....	<b>๑๐</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	๑๐
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ.....	๑๒
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร.....	๑๓
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม.....	๑๔
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๖
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์.....	๑๘
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร.....	๓๙
๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	๓๙
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	๔๐
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี.....	๔๐
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b> .....	<b>๔๒</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา.....	๔๒
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	๔๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์.....	๔๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์.....	๔๖
๓.๕ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล.....	๕๘
๓.๖ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....	๕๙
๓.๗ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน.....	๖๐
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b> .....	<b>๘๔</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ (vision).....	๘๔
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission).....	๘๔
๔.๓ ค่านิยม.....	๘๔
๔.๔ เป้าประสงค์.....	๘๔
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร.....	๘๕
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b> .....	<b>๙๓</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ.....	๙๓
๕.๒ การติดตามและประเมินผล.....	๙๓
๕.๓ บทสรุป.....	๙๔



## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก.....	๙๕
บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร.....	๙๖
สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร.....	๑๐๐
สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร.....	๑๐๒

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหาร ราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ แก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งในการบริหารราชการตาม พระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเสียใหม่ จากที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบ แบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมา ปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ ข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

#### ๑.๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ กำหนดว่าคณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้ (๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและ พัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



### ๑.๑.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์

๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

#### ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๖๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ ๒๖๑ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๖๐ ต้องดำเนินการพัฒนา ให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการ ฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้

หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะดำเนินการ จะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วน จังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๖๒ การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถ เลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม

ข้อ ๒๖๓ การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.จ. องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดหรือ สำนักงาน ก.จ. ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดร่วมกับ ส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ ๒๖๔ การดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่ ให้กระทำภายใน ระยะเวลาที่ข้าราชการนั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๖๕ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาที่เป็นไปตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) การเลือกวิธีการพัฒนาข้าราชการ ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กัน ไปแล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(๔) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้เข้ารับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๖๗ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน



**ข้อ ๒๖๘** การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้สำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. หรือส่วนราชการหน่วยงานอื่นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

**ข้อ ๒๖๙** การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้สมรรถนะและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

**ข้อ ๒๗๐** ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สมรรถนะและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชา ควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่นๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น



- (๓) ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้
- (ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ
  - (ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด
  - (ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป
  - (ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป
  - (จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อยๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน
- (๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้
- (ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง
  - (ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ในกรณีที่มีปัญหา
  - (ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง
  - (ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- ข้อ ๒๗๑** ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น
- ข้อ ๒๗๓** แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างน้อยต้อง ประกอบด้วย
- (๑) หลักการและเหตุผล
  - (๒) เป้าหมายการพัฒนา
  - (๓) หลักสูตรการพัฒนา
  - (๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
  - (๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
  - (๖) การติดตามและประเมินผล



**ข้อ ๒๗๔** หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคลและฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**ข้อ ๒๗๕** เป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปีของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

**ข้อ ๒๗๖** หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

**ข้อ ๒๗๗** วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นความเหมาะสม 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 องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

**ข้อ ๒๘๐** ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณ



ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

**ข้อ ๒๘๑** ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามข้อ ๒๘๐ หาก ก.จ.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวตามความเห็นของ ก.จ.จ. หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเห็นว่าแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเหมาะสมแล้ว และได้แจ้งยืนยันแผนการพัฒนาข้าราชการต่อ ก.จ.จ. ให้ ก.จ.จ. เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้ ก.จ. พิจารณา

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

**ข้อ ๒๘๒** ให้ ก.จ.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ข้อ ๒๘๓** การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

**๒) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘**

**ข้อ ๔** การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้การดำเนินการนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

#### **๑.๑.๔ ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง**

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการจัดการจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนากระบวนการบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้กับบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งของตนเองได้อย่างเหมาะสม



เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑.๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๒.๔ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลา งบประมาณ และขั้นตอนโครงการ/หลักสูตรในการดำเนินการพัฒนา

### ๑) หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

๑.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๑.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ๒) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม โดยกำหนดหลักสูตรการพัฒนาเอง และพัฒนาตามหลักสูตรที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.จ. รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

- ๒.๑) การปฐมนิเทศ
- ๒.๒) การฝึกอบรม
- ๒.๓) การศึกษาหรือดูงาน
- ๒.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๒.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม
- ๒.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมทุกปี

## ๓) งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ได้จัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

## ๔) ขั้นตอนโครงการ/หลักสูตรในการดำเนินการพัฒนา

โดยมีแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑) การเตรียมการและวางแผน

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับการพัฒนาในด้านใดจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สมรรถนะและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ



#### ๔.๒) การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็นการพัฒนาและภารกิจที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

(๒) เลือกแนวทางการพัฒนา อาจจัดทำเป็นโครงการที่ดำเนินการเอง หรือร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ความชำนาญ

#### ๔.๓) ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๑) ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์กำหนด

(๒) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

(๓) บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(๔) สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ทุกตำแหน่ง ให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยภารกิจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้นควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ด้าน ได้แก่

#### ๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- ๔) การสาธารณสุขการ
- ๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- ๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๗) การจัดให้น้ำสะอาดหรือการประปา
- ๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๒.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและการบำรุงสถานพยาบาล
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร

- ๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๒.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด



**๒.๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๒.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๒.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๒.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

๖) การดำเนินการการเลือกตั้ง

๗) การรักษาความสะอาด และความปลอดภัยสถานที่ราชการ

## ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

**การกิจหลัก**ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติโดยการกิจหลักมีดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน โดยเน้นหนักในเรื่องการสร้างทางสาธารณะที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การก่อสร้างและปรับปรุงทางระบายน้ำ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า การจัดระบบการประปาหมู่บ้าน และประปาขนาดใหญ่

๒. การส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว ได้แก่ การท่องเที่ยวทางธรรมชาติในเชิงอนุรักษ์บึงบอระเพ็ด โดยเน้นในเรื่องการปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวและการบริหารจัดการที่ดี

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ โดยเน้นความร่วมมือของท้องถิ่นในการจัดระบบการจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย และภูมิทัศน์ต่างๆ รวมทั้งการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร โดยเน้นหนักด้านการจัดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับการกิจตามอำนาจหน้าที่ รวมทั้งการกิจ งบประมาณและบุคลากรที่ได้รับการถ่ายโอนจากรัฐบาลตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติ การพัฒนาระบบราชการไปสู่ธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ การสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาประชาชนให้ตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอแนะ ตัดสินใจ

๕. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ โดย้องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการถ่ายโอนการกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญในด้านการจัดการสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น พัฒนาด้านการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนให้สมบูรณ์แข็งแรง การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และสร้างทัศนคติการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนให้เห็นความสำคัญของงานด้านสาธารณสุข และให้มีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง

**การกิจรอง**ที่้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความสำคัญเป็นลำดับรอง รวมทั้งการกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเลือกทำได้โดยอิสระ โดยกำหนดการกิจรองด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้โดยเน้นอุตสาหกรรมในครัวเรือนและการรวมกลุ่มอาชีพขนาดเล็กจนถึงขนาดกลาง

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเน้นหนักด้านการสร้างระบบป้องกันภัยที่มักเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี หรือเกิดบ่อยครั้ง เช่น อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

### ๒.๓.๑ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และการใช้งานแอปพลิเคชันต่างๆ
- ๒) ทักษะด้านการฝึกพูดภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
- ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้
- ๕) ความรู้ด้านการบำรุงรักษารถยนต์
- ๖) ความรู้ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล

### ๒.๓.๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- ๒) ความรู้ด้านการเงิน การคลัง
- ๓) ความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
- ๔) ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๕) ความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๖) ความรู้ด้านงานสารบรรณ
- ๗) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

### ๒.๓.๓ ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- ๒) งานบริการ
- ๓) งานจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) งานช่าง (งานก่อสร้าง/งานเครื่องจักรกล/งานโยธา)
- ๖) งานดูแลผู้สูงอายุ



## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของบุคลากร โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
<p>๑) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน และมีแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด มีการประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)</p> <p>๒) สามารถกำหนดส่วนราชการให้เหมาะสมและกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้</p> <p>๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</p> <p>๔) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน</p> <p>๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>๖) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์มีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหลายๆ ด้าน</p> <p>๗) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้</p> <p>๘) บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๑) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</p> <p>๓) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาค่าจ้าง และความคิดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔) บุคลากรบางส่วนราชการมีไม่เพียงพอเนื่องจากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้แล้วแต่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เช่น ศึกษานิเทศก์ และบางส่วนราชการมีข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน</p> <p>๕) ขาดการมีส่วนร่วมจากสำนัก/กองต่างๆ ในการให้ข้อเสนอแนะถึงเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น</p> <p>๖) บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม</p> <p>๗) องค์กรและบุคลากรบางส่วนยังไม่มีความรู้ในเรื่อง IT ทั้งในส่วนของ Hardware และ People ware</p> <p>๘) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ</p> <p>๙) บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>๑๐) พื้นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบางส่วนราชการมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ</p>

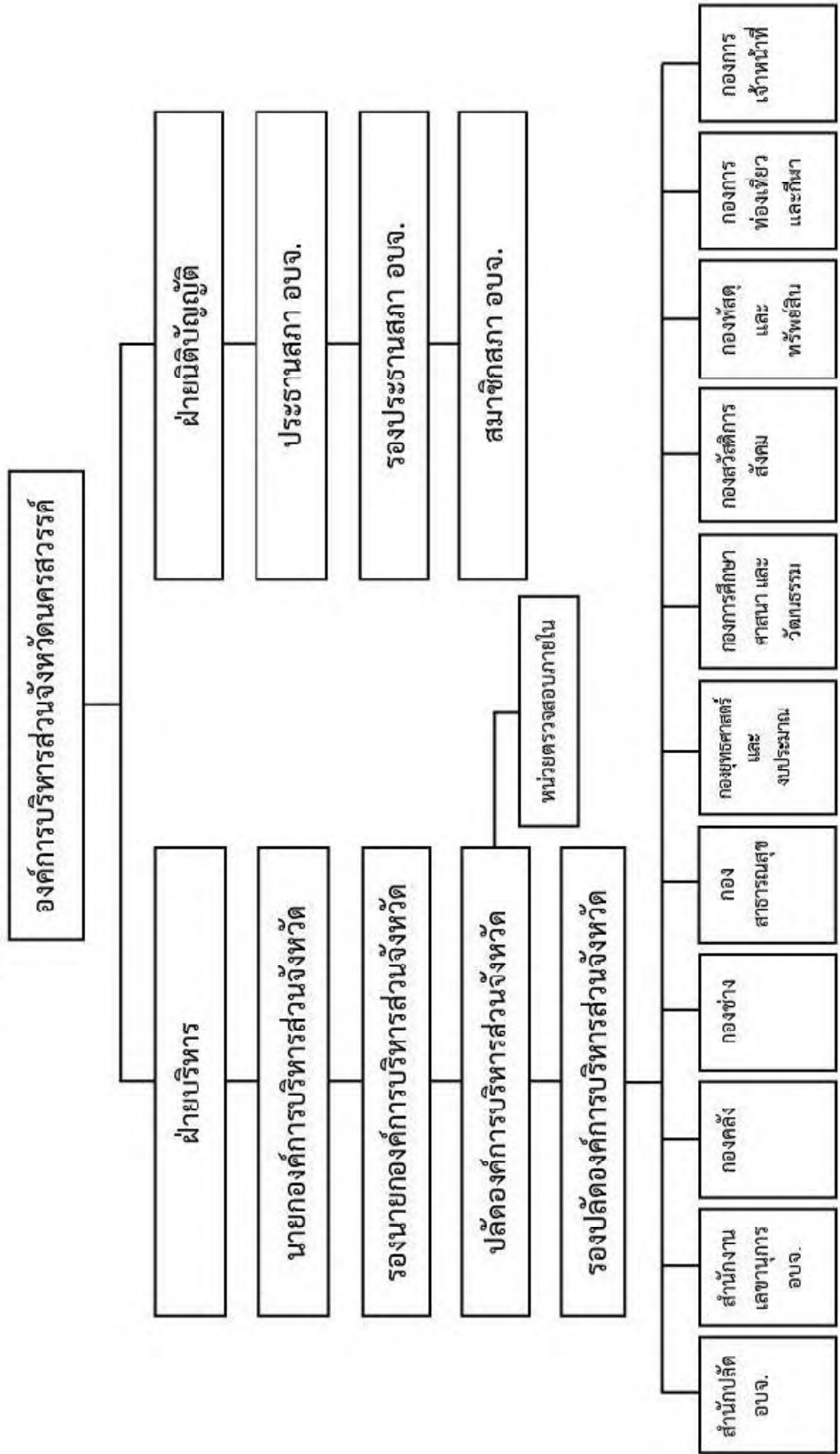


โอกาส (Opportunity - O)	อุปสรรค (Threat - T)
<p>๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะที่ต้องประเมิน</p> <p>๒) กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้</p> <p>๕) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)</p> <p>๖) การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร</p> <p>๗) การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน</p> <p>๘) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส</p> <p>๙) นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น</p> <p>๑๐) บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรม</p>	<p>๑) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒) บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเองไม่เรียนรู้งาน</p>

## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนภูมิโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์







๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	เคลื่อนไป ฝ่ายป้องกันฯ ๑ อัตรา
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เคลื่อนมาจาก กองยุทธศาสตร์ฯ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสตทัศนูปกรณ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๘	๕	๕	๕	-๓	-	-	ตัดโอนไป สำนักงาน เลขานุการฯ ๓ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ตัดโอนไป ฝ่ายป้องกันฯ ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายนิติการ ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	เคลื่อนมาจาก ฝ่ายกิจการ ขนส่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เคลื่อนมาจาก ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	ตัดโอนมาจาก ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานควบคุมเครื่องสูบน้ำ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๑๘	๑๖	๑๕	๑๕	-๒	-๑	-	-ปี ๖๗ ยุบเลิก ๒ อัตรา -ปี ๖๘ ยุบเลิก ๑ อัตรา
<b>ฝ่ายกิจการขนส่ง</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายกิจการขนส่ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	เคลื่อนไป ฝ่ายป้องกัน ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๙๗</b>	<b>๙๖</b>	<b>๙๖</b>	<b>-๓</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักงานเลขาธิการ อบจ.</b>								
เลขาธิการ อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายกิจการสภา ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ตัดโอนมาจาก สำนักปลัดฯ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๕</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายการเงินและบัญชี ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑๑	๙	๙	๙	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ฝ่ายสถิติการคลัง ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายสถิติการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒ อัตรา
<b>ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ปรับเลื่อนตำแหน่ง เป็น จพง.จัดเก็บ รายได้ ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเลื่อนตำแหน่ง จาก จพง.การเงิน และบัญชี
<b>รวม</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายสำรวจและออกแบบ ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
สถาปนิก (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	เคลื่อนมาจาก ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<b>ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓	๒	-	-	-๑	-๒	-	เกษียณอายุ - (๓๐ ก.ย. ๖๖) ๑ อัตรา - (๓๐ ก.ย. ๖๗) ๒ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	เกษียณอายุ (๓๐ ก.ย. ๖๖) ๑ อัตรา



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	เกษียณอายุ (๓๐ ก.ย. ๖๘) ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๔๗	๕๒	๕๒	๕๒	+๕	-	-	กำหนดเพิ่ม ๕ อัตรา
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖	-	-	-	
<b>ฝ่ายเครื่องจักรกล</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรเครื่องกล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	-	-	-	-๑	-	-	เกษียณอายุ (๓๐ ก.ย. ๖๖) ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานซ่อมแซมบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	-๕	-	-	ยุบเลิก ๕ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ปรับเลื่อน ตำแหน่ง จาก จพง. ธุรการ



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	- เปลี่ยนไปฝ่าย สำรวจ ๑ อัตรากำลัง -ปรับเลื่อน ตำแหน่ง เป็น นักจัดการ งานทั่วไป ๑ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๒๕๓	๒๕๑	๒๔๙	๒๔๘	-๒	-๒	-๑	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสาธารณสุข</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ปรับเปลี่ยน โดยเปลี่ยน ตำแหน่งจาก จง.การเงิน และบัญชี ฝ่าย บริการ สาธารณสุข ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	เคลื่อนมาจาก ฝ่ายบริการ สาธารณสุข
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	เคลื่อนมาจาก ฝ่ายบริการ สาธารณสุข
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ตัดโอนมาจาก ฝ่ายบริการ สาธารณสุข
<b>ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง จาก จง. สาธารณสุข ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็น นักวิชาการ สาธารณสุข ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	รับโอนตำแหน่ง เป็น จพง. ธุรการ ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รับโอน ตำแหน่ง จาก จพง. สาธารณสุข ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ฝ่าย
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เภสัชกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ทันตแพทย์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รับโอน ตำแหน่ง จาก จพง.พัสดุ
นายแพทย์ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	รับโอน ตำแหน่ง จาก จพง. การเงินและ บัญชี
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๓	-	-	-	-๓	-	-	-เกลียไป ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป ๑ อัตรา -ปรับเกลีย โดยเปลี่ยน ตำแหน่งเป็น จพง.ธุรการฯ ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป ๑ อัตรา -ปรับเลี่ยน ตำแหน่ง เป็น นายแพทย์ ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๓	-	-	-	-๓	-	-	- เกลียไป ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป ๒ อัตรา -ปรับเลี่ยน ตำแหน่ง เป็น ทินต แพทย์ ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	-	-	-	-๓	-	-	ตัดโอนไป ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป ๓ อัตรา
<b>รวม</b>	<b>๙๓</b>	<b>๙๔</b>	<b>๙๔</b>	<b>๙๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ และเงินอุดหนุน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	เคลื่อนไป สำนักปลัด อบจ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล</b> <b>ข้าราชการ</b> หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตาม และประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเปลี่ยน โดยเปลี่ยน ตำแหน่งจาก นักกายภาพ บำบัด ฝ่ายสถาน สงเคราะห์
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ฝ่ายสถานสงเคราะห์</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายสถานสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับเปลี่ยน โดย เปลี่ยน ตำแหน่งเป็น จพง.ธุรการฯ ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พี่เลี้ยง	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	เกษียณอายุ (๓๐ กย. ๖๘) ๑ อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พี่เลี้ยง	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
<b>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕๖</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๗</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-๑</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัยโรงเรียน	-	๑	๑	๑	+๑			ตัดโอนมาจาก ร.สวนกุหลาบฯ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	-	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (จิระประวัติ)นครสวรรค์</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ขพ.) คศ.๓ (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายวิชาการ</b>								
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ขพ.) คศ.๓ (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ขพ.) คศ.๓	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
ครู (ขก.) คศ.๒	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัยโรงเรียน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ตัดโอนไป ฝ่ายบริหาร การศึกษา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารปกครองและบริการ</b>								
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ขพ.) คศ.๓ (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ขพ.) คศ.๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู (ขก.) คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๘๐</b>	<b>๘๕</b>	<b>๘๕</b>	<b>๘๕</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขพ.) (หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน ๑</b> <b>ข้าราชการ</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน ๒</b> <b>ข้าราชการ</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน ๓</b> <b>ข้าราชการ</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานตรวจสอบภายใน ๔</b> <b>ข้าราชการ</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายจัดหาพัสดุ</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและ ทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
<b>คนงาน</b>								
๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการท่องเที่ยวและกีฬา</b>								
กองการท่องเที่ยวและกีฬา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายการท่องเที่ยว</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับเทียบตำแหน่ง เป็น นักจัดการ งานทั่วไป
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	ปรับเทียบตำแหน่ง จาก นักประชา สัมพันธ์
นักวิชาการประมง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประมง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
<b>ฝ่ายการกีฬา</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายการกีฬา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสหนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับเทียบตำแหน่ง เป็น นักพัฒนา การกีฬา ๑ อัตรา
นักพัฒนาการกีฬา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			ปรับเทียบตำแหน่ง จาก นักจัดการ งานทั่วไป
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เคลื่อนมาจาก ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
<b>ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	เคลื่อนไป ฝ่ายการศึกษา ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสตทัศนูปกรณ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙๘</b>	<b>๙๙</b>	<b>๙๙</b>	<b>๙๙</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการเจ้าหน้าที่</b>								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ข้าราชการ</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



## ๒.๗ การจำแนกระดับ

### คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	๑	๕๙	๓๙๓	๔๔	๒	๔๙๙
ข้าราชการครูองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	-	-	๓๙	๑๐	๑	๕๐
ลูกจ้างประจำ	๙	๖	๑	๑	-	-	๑๗
พนักงานจ้าง	๑๕๕	๑๑๑	๖๑	๘๘	๑	-	๔๑๖
<b>รวม</b>	<b>๑๖๔</b>	<b>๑๑๘</b>	<b>๑๒๑</b>	<b>๕๒๑</b>	<b>๕๕</b>	<b>๓</b>	<b>๙๘๒</b>
คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๗๐	๑๒.๐๒	๑๒.๓๒	๕๓.๐๕	๕.๖๐	๐.๓๑	๑๐๐

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) วิศวกรเครื่องกล ๑๔) สถาปนิก ๑๕) นักพัฒนาชุมชน ๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๗) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๘) นักวิชาการประมง ๑๙) นายแพทย์ ๒๐) ทันตแพทย์ ๒๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๒) นักวิชาการศึกษา ๒๓) นักสันตนาการ ๒๔) แพทย์แผนไทย ๒๕) เภสัชกร ๒๖) นักพัฒนาการกีฬา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) นายช่างเครื่องกล ๑๐) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๑๑) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๑๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้



สายงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑) ครู/ครูผู้ช่วย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								รวม (คน)	อายุ เฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๗.๕
ผู้อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๘	๘	๑๒	๑๐	๓๘	๕๐.๕๒
วิชาการ	-	๒๔	๔๒	๓๗	๔๕	๖๘	๕๓	๔๙	๓๑๘	๘๖.๗๕
ทั่วไป	-	๔	๒๘	๒๑	๒๕	๒๗	๑๕	๒๑	๑๔๑	๘๖.๗๙
ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	-	๒	๑๑	๕	๑๑	๑๑	๑	๙	๕๐	๔๓.๐๒
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๒	๕	๑๐	๑๗	๕๕.๖๕
พนักงานจ้าง	๑๒	๓๘	๔๗	๘๐	๗๓	๗๗	๕๐	๓๙	๔๑๖	๔๑.๘๔
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๖๘</b>	<b>๑๒๘</b>	<b>๑๔๓</b>	<b>๑๖๒</b>	<b>๑๙๓</b>	<b>๑๓๖</b>	<b>๑๔๐</b>	<b>๙๘๒</b>	<b>๔๖.๙</b>
คิดเป็นร้อยละ	๑.๒๒	๖.๙๒	๑๓.๐๓	๑๔.๕๖	๑๖.๕	๑๙.๖๕	๑๓.๘๕	๑๔.๒๖	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	๑	๒
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๒	-	๒	๔
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	๑	๑	๒
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	-	๒
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	๑	-	๑
๘	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๑	นิติกร	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑
๑๓	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	-	-	๑
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑



ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๔	๗	๔	๑๕
๑๗	พยาบาลวิชาชีพ	๔	๓	๙	๑๖
๑๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๑๙	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๒๐	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-
๒๑	สถาปนิก	-	-	-	-
๒๒	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	-
๒๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๒๕	นักวิชาการประมง	-	-	-	-
๒๖	นายแพทย์	-	-	-	-
๒๗	ทันตแพทย์	-	-	-	-
๒๘	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
๒๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๓๐	นักสันนทานการ	-	-	-	-
๓๑	แพทย์แผนไทย	-	-	-	-
๓๒	เภสัชกร	-	-	-	-
๓๓	นักพัฒนาการกีฬา	-	-	-	-
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓	๑	๒	๖
๓๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	-	-	๑
๓๙	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๒
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๔๑	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-
๔๒	นายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๒
๔๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๔๔	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	-	-	-	-
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๔๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-
๔๗	ครู/ครูผู้ช่วย	๓	๒	-	๕
รวม		๑๙	๒๒	๒๔	๖๕



## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรการพัฒนา

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

#### ๓.๑.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

เป้าหมายเชิงปริมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดคาดว่าจะได้นับการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำแนกได้ดังนี้

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑,๒๖๕ ราย ได้แก่
  - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๙๗๐ ราย
  - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
  - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒๐๐ ราย
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๑,๑๖๕ ราย
  - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๘๗๐ ราย
  - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
  - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒๐๐ ราย
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๑,๑๖๕ ราย
  - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๘๗๐ ราย
  - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
  - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒๐๐ ราย

#### ๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานและเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร มีดังนี้

**๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ** สำหรับข้าราชการทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

**๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ** เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



**๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการทุกระดับ** ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการ** เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

**๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม** เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

#### ๓.๓.๑ การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### ๓.๓.๒ การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

#### ๓.๓.๓ การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น



เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### ๓.๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุม สัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพิ่มทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

#### ๓.๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากร เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งที่มีการปรับปรุงงาน หรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงาน ที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษารูปแบบความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยง เป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหา และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือเป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือ สอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอนาคตให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม



๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Retation) การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงาน โดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากร อาจจะทำได้โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้



### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้นำผลวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมมาจัดวางหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) **ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ** ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่, หลักสูตรการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง, หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริ, หลักสูตรการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านงานสารบรรณ

๒) **ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ** เช่น หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงานช่าง (งานก่อสร้าง/งานเครื่องจักรกล/งานโยธา), หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการใช้งานแอปพลิเคชัน Google Apps, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์สำหรับการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการดูแลผู้สูงอายุ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการฝึกพูดภาษาอังกฤษเบื้องต้นเพื่อการทำงาน, หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านการบำรุงรักษารถยนต์

๓) **ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง เช่น หลักสูตรการพัฒนาตามตำแหน่งในสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรในสายงานวิชาการ (นักพัฒนาชุมชน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคลัง นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักประชาสัมพันธ์ สถาปนิก วิศวกรโยธา วิศวกรเครื่องกล นักสังคมสงเคราะห์ นักสหนาการ พยาบาลวิชาชีพ) และหลักสูตรในสายงานทั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา เจ้าพนักงานสาธารณสุข นายช่างเครื่องกล นายช่างเขียนแบบ)

๔) **ด้านการบริหาร** ได้แก่ หลักสูตรการพัฒนาสายงานผู้บริหาร เช่น หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น, หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป, หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง, หลักสูตรนักบริหารงานช่าง, หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข, หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักสูตรด้านการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน และหลักสูตรการอบรมออนไลน์ หัวข้อเรื่องบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕) **ด้านคุณธรรมและจริยธรรม** ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง, หลักสูตรเทคนิคการสร้างทีมงานและสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร



วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนดหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการพัฒนาเอง จำนวน ๑๒ หลักสูตร รวมถึงหลักสูตรอื่นๆ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องจัดฝึกอบรม และส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาหลักสูตรตามตำแหน่งในสายงานที่ดำเนินการโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๔๕ หลักสูตร หรือหลักสูตรของกระทรวง กรม หน่วยงานอื่น หรือสถาบันการศึกษาต่างๆ เป็นผู้จัด

#### วิธีการติดตามและประเมินผล

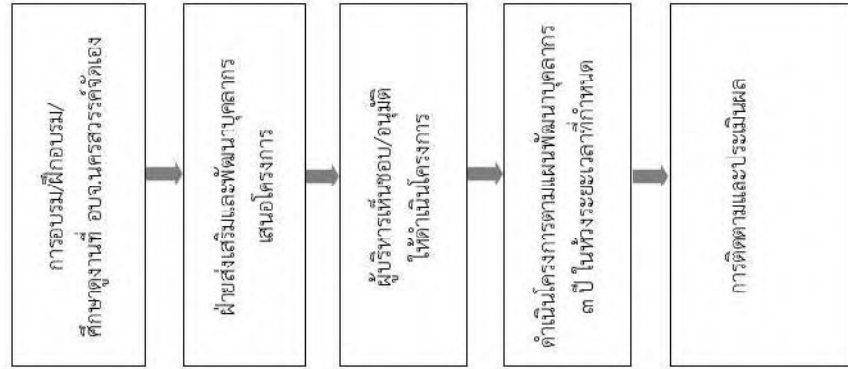
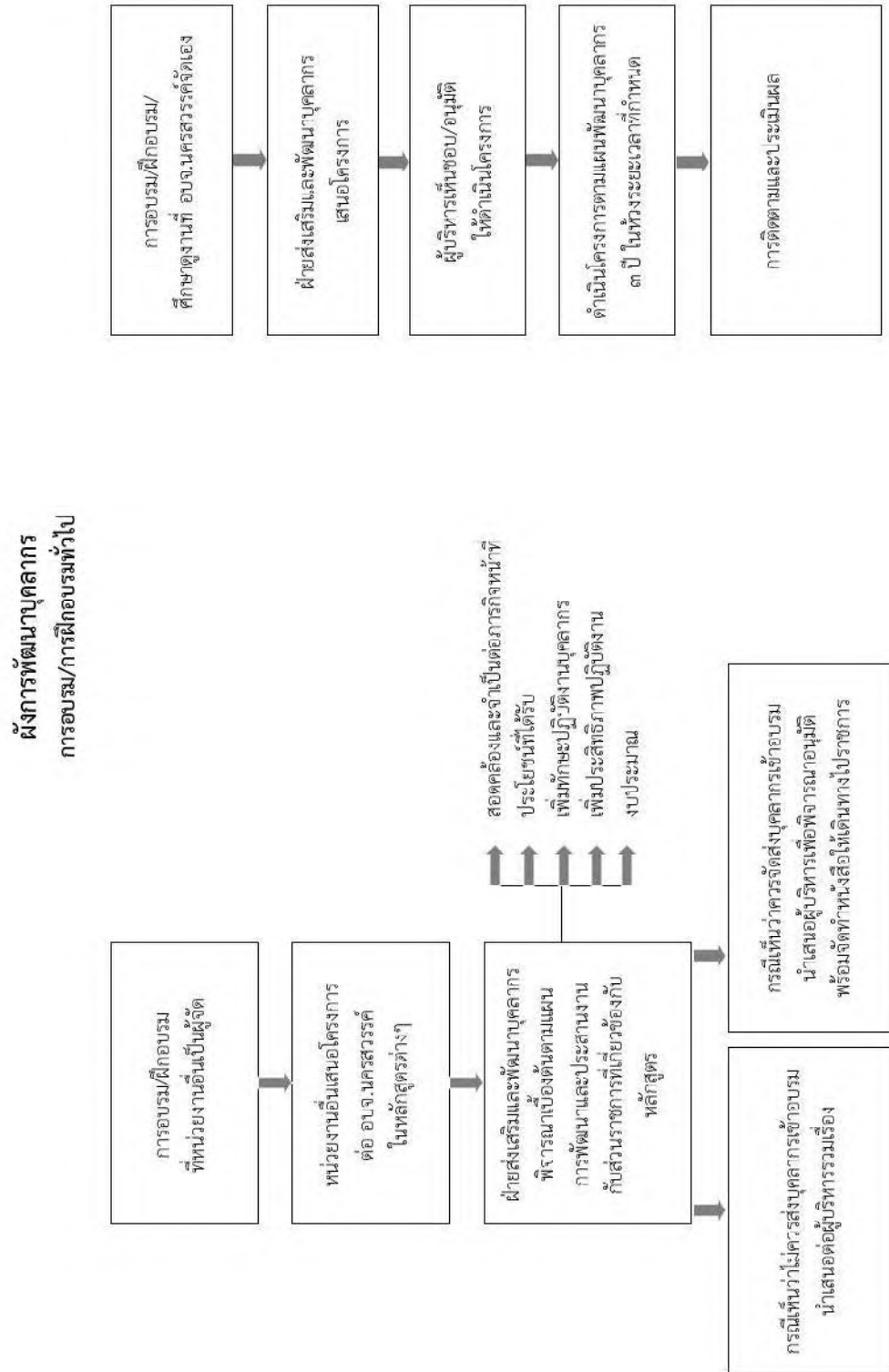
##### กรณีหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการเอง

- ๑) ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ๓) รายงานสรุปผลแต่ละหลักสูตรเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

##### กรณีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

- ๑) บุคลากรต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ภายใน ๖๐ วัน
- ๒) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดแผนผังแสดงขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังนี้





บัญชีรายละเอียดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒๕๖๙

๑. หลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเอง

ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙		
<b>😊 โครงการพัฒนาบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์</b>							
๑	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๒	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง ความทราบขี้อุปนิสัยและระเบียบกรมพัสดุครั้ง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓		๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๓	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการเงินการคลัง การเบิกจ่ายเงินจากคลัง เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงาน บริหารงานการเงินการคลัง และวินัยการคลังภาครัฐ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓		๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๔	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๐๐ คน	✓		๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่



ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ปีงบประมาณ			ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๕	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงาน สาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านงานสาธารณสุขและโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๖	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการ พัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓			๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๗	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำ แผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน		✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๘	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ ข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาของข้าราชการครูองค์การ บริหารส่วนจังหวัด	เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครูองค์การ บริหารส่วนจังหวัด	ข้าราชการ อบจ. ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง จำนวน ๗๐ คน	✓	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๙	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนา ทักษะด้านงานสารบรรณ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านงานธุรการ งานสารบรรณ และการเขียนหนังสือ ราชการ	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่



ที่	โครงการ/หลักสูตร	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย (ผลผลิตของโครงการ)	ระยะเวลาดำเนินการ/ ปีงบประมาณ		ตัวชี้วัด (KPI)	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘ ๒๕๖๙		
๑๐	หลักสูตรอบรมออนไลน์ (e-Learning)	เพื่อส่งเสริมการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและเพิ่มศักยภาพสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๑๑	หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	เพื่อส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๐๐ คน	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๑๒	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริ	เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับข้าราชการ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน หลักการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร การประสานงานที่ดี เพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเพิ่มประสบการณ์ด้วยกิจกรรมโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริเพื่อนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๐ คน	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่
๑๓	หลักสูตรอื่นๆ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องจัดฝึกอบรม	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	✓	✓	๑. มีผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่า ๗๐% ๒. ผู้เข้ารับการอบรม ผ่านการทดสอบความรู้ หลังอบรมมากกว่า ๘๐%	กองการเจ้าหน้าที่

หมายเหตุ : ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จะสอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน  
ในเรื่องการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร



๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามหลักสูตรของส่วนราชการอื่น

ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ผลสัมฤทธิ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
๑	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง และนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘๙,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง และนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘๙,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๓	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น และผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับสูงทุกตำแหน่ง และผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลางที่มี คุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับสูง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘๙,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๕	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับกลางทุกตำแหน่ง และผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้นที่มี คุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับกลาง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๘๙,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๖	นักบริหารงานช่าง (อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานช่าง (อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) และผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรง ตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๔,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่



ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
๗	นักบริหารงานทั่วไป (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานทั่วไป (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น) และผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๔,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๘	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น) และผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๔,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๙	นักบริหารงานการคลัง (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานการคลัง (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น) และผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๔,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น)	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อ่านวยการท้องถิ่นระดับต้น) และผู้ที่มีคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๔,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๓	นิติกร	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่



ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
๑๕	นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๘	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่



ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดตั้ง
๒๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๔	นักประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๓,๕๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๕	สถานีนิก	สถานีนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๖	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๖,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๗	นักสังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๘	นักสันทนการ	นักสันทนการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๙	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๓๘,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๓๐	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่





ที่	หลักสูตร	เป้าหมาย	หน่วยงานที่จัด	ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดส่ง
๓๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๖,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๖,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔๐	นายช่างโยธา	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔๒	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๓,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔๓	นายช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๒๖,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔๔	นายช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท)	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่
๔๕	หลักสูตรอื่นๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ทุกตำแหน่ง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (หลักสูตรละ ๔๐,๐๐๐ บาท) สถาบันการศึกษา และองค์กรต่างๆ	ผู้เข้าอบรมตามหลักสูตรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่



### ๓.๕ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

#### ๓.๕.๑ การตรวจสอบ

๑) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่จัดทำประวัติและทะเบียนควบคุมการจัดส่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในแต่ละส่วนราชการ เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความถี่ของผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรจากฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตในเบื้องต้น ทั้งนี้ การอนุญาตไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

#### ๓.๕.๒ การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

๒) ให้ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ ในภาพรวมขององค์กร

๓) ดำเนินการติดตามผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร รอบ ๓ เดือน

#### ๓.๕.๓ การประเมินผล

##### หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการเอง

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม

๒) การประเมินผลความพึงพอใจจากผู้เข้ารับการพัฒนา เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถที่เข้าร่วมในแต่ละหลักสูตรตามความคาดหวัง

๓) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

๔) การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

##### หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด

๑) การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานผลการฝึกอบรม

๒) การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนา และหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร (ตามแบบติดตามและประเมินผล)



### ๓.๖ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๓.๗ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ  
ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ ดังนี้

ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สืบเอก	พิทยา	นาคคุณุช	รองเลขาธิการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	กลาง	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์	๓ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น				
๒	นาย	สันติ	จันทร์เดิบ	รองเลขาธิการบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	กลาง	ป.โท	รัฐศาสตร์	๓ ปี ๑ เดือน				+๑	
๓	นาย	สัมพันธ์	อนง	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบจ.	กลาง	ป.โท	รัฐศาสตร์	๕ ปี ๐ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป				
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>													
๔	นาง	เอี่ยมเดือน	สุระชาติ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	คัม	ป.โท	รัฐศาสตร์	๘ ปี ๐ เดือน				+๑	
๕	น.ส.	เมธี	ปัญญาแก้ว	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	๗ ปี ๓ เดือน			+๑		
๖	นาง	กฤษณา	สมานพันธ์	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	ป.วส.	การบัญชี	๑ ปี ๑ เดือน			+๑		
๗	น.ส.	สุวิชญา	สิงเสาร์	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป(การตลาด)	๙ ปี ๑ เดือน			+๑		
<b>ฝ่ายนิติการ</b>													
๘	นาย	ธนสิทธิ์	ชินพันธุ์สุข	หัวหน้าฝ่ายนิติการ	คัม	ป.ตรี	นิติศาสตร์	๐ ปี ๑๐ เดือน			+๑		
๙	นาย	จงรักษ์	วิภาทามัง	นิติกร	จก.	ป.ตรี	นิติศาสตร์	๑๒ ปี ๘ เดือน					+๑
๑๐	น.ส.	สุจิตรา	สุจิตต์จันทร์	นิติกร	จก.	ป.โท	น.ม. (นิติศาสตร์)	๐ ปี ๓ เดือน				+๑	
๑๑	นาง	ปิยมาส	สัทธรรมรังษี	นิติกร	จก.	ป.โท	นิติศาสตร์	๑ ปี ๑๐ เดือน				+๑	
๑๒	ร.ต.อ.	ศักดิ์ระพี	เอมพรหม	นิติกร	ปก.	ป.โท	นิติศาสตร์	๑ ปี ๑๐ เดือน			+๑		
๑๓	นาย	ศิระนันท์	มาตรงวงษ์	นิติกร	ปก.	ป.ตรี	นิติศาสตร์	๐ ปี ๑๐ เดือน			+๑		
๑๔	น.ส.	อาภัสรา	บำรุงศรี	เจ้านักงานธุรการ	จ.ง.	ป.ตรี	การตลาด	๑๑ ปี ๔ เดือน	เจ้านักงานธุรการ				
<b>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>													
๑๕	นาง	พักรสิ	สี่สีเส	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คัม	ป.ตรี	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	๘ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป				
๑๖	น.ส.	ปานจิตร	คำพล	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ป.โท	รัฐศาสตร์	๔ ปี ๕ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป				
๑๗	ส.อ.	นเรศ	ศุระรังค์	เจ้านักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จ.ง.	ป.วส.	เครื่องกล(เทคนิคยานยนต์)	๕ ปี ๐ เดือน				+๑	



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการส่งเข้าฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑๘	จ.ส.อ.	ชานินทร์	โดยเจริญ	เจ้าหน้าที่และบรรณาธิการสมัย	ขง.	ปวส.	เทคนิคอุตสาหกรรม	๑๑ ปี ๒ เดือน	เข้าปฏิบัติงานเบื้องต้นและบรรณาธิการสมัย			
๑๙	ส.อ.	กรภช	พรพธมา	เจ้าหน้าที่และบรรณาธิการสมัย	ขง.	ปวส.	ช่างไฟฟ้า	๘ ปี ๑ เดือน			+๑	
๒๐	นาย	เศรษฐิกานต์	รุ่งเรือง	เจ้าหน้าที่และบรรณาธิการสมัย	ขง.	ป.ต.ส.	วิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมการ วัสดุ)	๐ ปี ๒ เดือน	เข้าปฏิบัติงานเบื้องต้นและบรรณาธิการสมัย รุ่นที่ ๑๓			
<b>ฝ่ายกิจการขนส่ง</b>												
๒๑	ว่าที่ร้อยตรี	กิตติพงษ์	ทาทะพรหม	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ป.ต.ส.	รัฐประศาสนศาสตร์	๒ ปี ๓ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป			
๒๒	น.ส.	ทัศนีย์	สายคุณากร	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ป.ต.ส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐ ปี ๘ เดือน			+๑	
<b>สำนักงานเลขานุการ อบจ.</b>												
๒๓	น.ส.	ทัศนีย์	ใจดีกเจริญสุข	เลขานุการ อบจ.	กลาง	ป.โท	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๑ ปี ๓ เดือน		+๑		
<b>ฝ่ายกิจการสภา</b>												
๒๔	นาย	อุทัย	พูนเรือนทอง	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา	ต้น	ป.ต.ส.	บริหารธุรกิจ	๑๑ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๕	น.ส.	จอมสุดีลา	คันฉ่องเชิงรัต	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ป.โท	บริหารธุรกิจ	๑๐ ปี ๘ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป			
๒๖	น.ส.	พิมพ์พร	เป็ยศิริ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	ปวท.	บัญชี	๘ ปี ๐ เดือน			+๑	
<b>ฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร</b>												
๒๗	น.ส.	ไทลีน	ปูนชาติ	หัวหน้าฝ่ายกิจการคณะผู้บริหาร	ต้น	ป.ต.ส.	การจัดการทั่วไป	๕ ปี ๑ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป (จำนวนการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔			
๒๘	น.ส.	อภาพร	ชำนาญเหนือ	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	ป.ต.ส.	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๒ ปี ๘ เดือน	เจ้าหน้าที่งานธุรการ			
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>												
๒๙	น.ง	พิมพ์ภัท	เกียรติพงษ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์	๐ ปี ๑๐ เดือน			+๑	
๓๐	น.ส.	พิมพ์ธนา	สุนธิรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ป.โท	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๘ ปี ๑๑ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป			
๓๑	น.ง	อนัญญา	วรรณฤกษ์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	ป.ต.ส.	การจัดการทั่วไป	๑๑ ปี ๔ เดือน			+๑	
<b>กองคลัง</b>												
๓๒	น.ง	ปรภาพกร	สุวรรณสุ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	ป.โท		๐ ปี ๘ เดือน			+๑	
<b>ฝ่ายการเงินและบัญชี</b>												
๓๓	น.ง	ทิชยา	ยอดทอง	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	ป.ต.ส.	การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๐ ปี ๘ เดือน			+๑	
๓๔	น.ง	ปราณี	นภาพรเสวี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขก.	ป.ต.ส.	ศิลปศาสตร์(การจัดการทั่วไป)	๑๐ ปี ๐ เดือน			+๑	



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการจ้างกรฝึกอบรม หลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๕	นาย	จักรภาพ	ด้มระกูล	นักวิชาการคลัง	ปก.	ป.ตรี	การบัญชี	๐ ปี ๗ เดือน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๖	นาย	ปวงพัฒน์	ทิภกร ณ อุทยา	เจ้านักงานธุรการ	ปง.	ปวส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๓ ปี ๕ เดือน	เจ้านักงานธุรการ			
๓๗	นาง	อุบล	เดิมประยูร	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	การบัญชี	๒๐ ปี ๒ เดือน				+๑
๓๘	นาง	อุไร	ศิริมากรวงศ์	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	การบัญชี	๒๐ ปี ๒ เดือน				+๑
๓๙	น.ส.	แสงนภา	สิงห์เรือง	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ป.ตรี	การบัญชี	๘ ปี ๕ เดือน	เจ้านักงานการเงินและบัญชี			
๔๐	น.ส.	นงนุช	กุลนกัณฑ์	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (บัญชี)	๗ ปี ๑๐ เดือน	เจ้านักงานการเงินและบัญชี			
<b>ฝ่ายสถิติการคลัง</b>												
๔๑	น.ส.	เกษสิณี	ใจหยุด	หัวหน้าฝ่ายสถิติการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัน	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๐ ปี ๘ เดือน				+๑
๔๒	นาง	สุนันท์	ดิษฐรงค์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	ป.ตรี	บัญชี (การบัญชี)	๒ ปี ๒ เดือน				+๑
๔๓	น.ส.	อชรา	กัลกสิการ	นักวิชาการคลัง	ชก.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๐ ปี ๘ เดือน				+๑
๔๔	นาง	วรรณทิพย์	เด็งเดชศักดิ์	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (บัญชี)	๘ ปี ๒ เดือน	เจ้านักงานการเงินและบัญชี			
๔๕	น.ส.	อัญชลี	การสา	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๐ ปี ๑๐ เดือน				+๑
<b>ฝ่ายส่งเสริมและจัดเก็บรายได้</b>												
๔๖	น.ส.	นันทวัน	ทรงสุข	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	ตัน	ป.ตรี	ศิลปศาสตร์ (การจัดการทั่วไป)	๐ ปี ๘ เดือน				+๑
๔๗	น.ส.	สมภาพร	อุณา	นักวิชาการคลัง	ปก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (บัญชี)	๐ ปี ๒ เดือน				+๑
๔๘	น.ส.	สไบพร	ข้ามสิการณ	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ	๘ ปี ๕ เดือน				+๑
๔๙	นาง	ลักขณา	พรมทองโตก	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป	๑๕ ปี ๘ เดือน	เจ้านักงานการเงินและบัญชี			
๕๐	นาง	นิตยง	เกษมสุข	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวช.	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๒ ปี ๑๐ เดือน	เจ้านักงานการเงินและบัญชี			
<b>กองช่าง</b>												
๕๑	นาย	นิมิต	เยี่ยม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	ปวส.	ช่างยนต์	๓ ปี ๑ เดือน	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๒			
<b>ฝ่ายสำรวจและออกแบบ</b>												
๕๒	นาย	ชัยศักดิ์	มันคงสวนวงศ์	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบนักบริหารงานช่าง	ตัน	ป.โท	วิศวกรรมศาสตร์ (การบริหารงานก่อสร้าง)	๒ ปี ๑๑ เดือน	นักบริหารงานช่าง รุ่นที่ ๑๘			
๕๓	นาย	จิรายุ	เสนาวิน	วิศวกรโยธา	ชก.	ป.ตรี	วิศวกรรมศาสตร์ (โยธา)	๑๐ ปี ๓ เดือน				+๑
๕๔	นาย	ฉัตรชัย	สารกิจ	วิศวกรโยธา	ชก.	ป.ตรี	วิศวกรรมศาสตร์ (โยธา)	๒ ปี ๑๐ เดือน				+๑
๕๕	นาย	ธนวิทย์	สุวรรณเมตรย์	วิศวกรโยธา	ชก.	ป.ตรี	วิศวกรรมศาสตร์ (โยธา)	๒ ปี ๘ เดือน				+๑



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการจ้างงานที่กรม คลังรายงาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๖	นาย	ภัทรพงษ์	ทองอินต์	วิศวกรโยธา	ปก.	ป.ตรี	วิศวกรโยธา	๘ ปี ๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๗	นาย	ชัยศิษฐ์	พริ้งสุรัตน์	วิศวกรโยธา	ปก.	ป.ตรี	วิศวกรรมศาสตร์(วิศวกรรมโยธา)	๓ ปี ๘ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๘	นาย	ณัฐพล	จุ้ยอนุ	วิศวกรโยธา	ปก.	ป.โท	วิศวกรรมศาสตร์(วิศวกรรมโยธา)	๓ ปี ๘ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๙	นาง	ศิลารัตน์	สุวรรณไธรัย	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.ง.	ป.ว.ส.	การบัญชี	๑ ปี ๘ เดือน				
๖๐	จ.ท.	เอกอานนท์	ศิมาภิตา	นายช่างโยธา	จ.ง.	ป.ตรี	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๖ ปี ๔ เดือน				
๖๑	น.ส.	กัญญา	ประจุมเทศ	นายช่างโยธา	ป.ง.	ป.ว.ส.	ช่างก่อสร้าง	๒ ปี ๐ เดือน				
๖๒	นาย	ปฏิวัติ	จันทร์ประไพ	นายช่างโยธา	จ.ง.	ป.ตรี	วิศวกรรมโยธา	๖ ปี ๙ เดือน				
๖๓	นาย	บรรจง	เปรมจิต	นายช่างโยธา	อ.ส.	ป.ตรี	วิศวกรรมโยธา	๑๖ ปี ๑๐ เดือน				
๖๔	นาย	พชรพล	เอื้อฤกษ์กุล	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง.	ป.ว.ส.	ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม	๓ ปี ๗ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</b>												
๖๕	นาย	ปรัชญา	ปัญญาอ่อน	หัวหน้าช่างก่อสร้างและซ่อมบำรุง	ค.น.	ป.ตรี	วิทยาศาสตร์ (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔ ปี ๓ เดือน				
๖๖	น.ส.	วัลย์จันทร์	โชนรุ่งโรจน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(การตลาด)	๑ ปี ๘ เดือน			๒๕๖๗	
๖๗	นาย	อริศม	นิลเนตร	นายช่างโยธา	จ.ง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๒ ปี ๑๐ เดือน				๒๕๖๗
<b>ฝ่ายเครื่องจักรกล</b>												
๖๘	นาย	ศิริก	กิติกา	นายช่างเครื่องกล	จ.ง.	ป.ว.ส.	ช่างยนต์	๒๑ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๗
๖๙	นาย	ธนวัฒน์	ศรีจักร์โชติ	นายช่างเครื่องกล	จ.ง.	ป.ว.ส.	ช่างยนต์	๒๐ ปี ๖ เดือน				
๗๐	จ.ส.ต.	วีรวัฒน์	สิทธิ	นายช่างเครื่องกล	จ.ง.	ป.ว.ส.	เครื่องกล	๘ ปี ๖ เดือน			๒๕๖๗	
๗๑	นาย	ธนวัฒน์	สุเกษม	นายช่างเครื่องกล	จ.ง.	ป.ว.ส.	ช่างยนต์	๖ ปี ๔ เดือน				๒๕๖๗
๗๒	ส.อ.	เจริญชัย	รุ่งเรือง	นายช่างเครื่องกล	จ.ง.	ป.ว.ส.	เครื่องกล	๑๑ ปี ๔ เดือน				๒๕๖๗
๗๓	นาย	ภูรี	บางหลวง	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	บ.ธ.บ.(การตลาด)	๐ ปี ๘ เดือน				
<b>ฝ่ายจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b>												
๗๔	น.ส.	สาวิตตี	นาคทวี	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	จ.ก.	ป.ตรี	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม	๓ ปี ๓ เดือน				
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>												
๗๕	นาย	เอกชัย	กิติธรรม	หัวหน้าช่างบริหารงานทั่วไป	ค.น.	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์	๐ ปี ๖ เดือน			๒๕๖๗	
๗๖	น.ส.	กิมพจนก	สิงห์คำ	นักจัดการงานทั่วไป	จ.ก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๓ ปี ๓ เดือน				



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการจ้างการฝึกอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	น.ส.	รัฐลักษณ์	ภากรธรรม	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	๕ ปี ๖ เดือน	เจ้านักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๓๑				
<b>กองสาธารณสุข</b>													
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>													
๓๘	น.ส.	สาธิตี	ศุภจิตใจดี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	ป.โท	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ปี ๕ เดือน					
๓๙	จ.ส.ท.	บรรพชาย	ปัทมรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ป.ตรี	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๖ ปี ๔ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป			+๑	
๔๐	น.ส.	เจียรนัย	วันทอง	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	ศ.บ.(การท่องเที่ยวและโรงแรม)	๐ ปี ๖ เดือน	เจ้านักงานธุรการ				
๔๑	น.ส.	วชิราภรณ์	สายพิณ	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๒ ปี ๐ เดือน				+๑	
<b>ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค</b>													
๔๒	นาง	ฉันทนา	สมัยอุษณา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ป.ตรี	พ.บ.บ.	๐ ปี ๕ เดือน				+๑	
<b>ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข</b>													
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เทียบเท่าฝ่าย)</b>													
๔๓	น.ส.	จิตติมา	วงศ์วัลลภ	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	บ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๐ ปี ๘ เดือน					+๑
๔๔	นาย	กิตติศักดิ์	ยงวิมล	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	ว.บ.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๐ ปี ๔ เดือน			+๑		
๔๕	นาย	รณภูมิ	พะยอม	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	ว.ท.บ.	๐ ปี ๑ เดือน					+๑
๔๖	น.ส.	ณัฐชญา	วิไลวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ป.ตรี	ว.ท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๐ ปี ๖ เดือน					+๑
๔๗	น.ส.	ปิยธิดา	สุประเสริฐ	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	ป.ตรี	ว.ท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๐ ปี ๘ เดือน			+๑		
๔๘	น.ส.	ศิวพร	เวสสะสุนทร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ป.ตรี	พ.บ.บ.	๐ ปี ๘ เดือน			+๑		
๔๙	นาย	เอกวี	หอมจร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ป.ตรี	พ.บ.บ.	๐ ปี ๘ เดือน			+๑		
๕๐	นาง	นิภากร	ชูเมือง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ป.ตรี	พ.บ.บ.(การพยาบาลและสุขภาพ)	๐ ปี ๔ เดือน			+๑		
๕๑	น.ส.	วสุภาภรณ์	เจนนี	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ปี ๑ เดือน					+๑
๕๒	น.ส.	อารีรัตน์	รัตนทิพย์	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๐ ปี ๙ เดือน			+๑		
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b>													
๕๓	นาง	บุษยวีร์	ชาติวัลลภ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กลาง	ป.โท	รัฐศาสตร์	๑๐ ปี ๑๑ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป				
<b>ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน</b>													
๕๔	น.ส.	อภาพัทธ์	ชญชัชฌ์	หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน	ต้น	ป.โท	บริหารธุรกิจ	๑ ปี ๒ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป (ส่วนราชการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔				



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการศึกษาต่อ			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕	น.ส.	ศรีอุษา	ทองอ่อน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.ตรี	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗ ปี ๙ เดือน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
<b>ฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน</b>													
๓๖	นาง	นพรัตน์	ใจมงคล	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและเงินอุดหนุน	ต้น	ป.ตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	๑๐ ปี ๓ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป				
๓๗	นาง	เกศยา	สุนทรสาธิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.ตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	๑ ปี ๔ เดือน					+๑
๓๘	น.ส.	พัชรียา	วงศ์สุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.ตรี	รัฐศาสตร์	๑๑ ปี ๙ เดือน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๓๙	น.ส.	ประวีณา	วงศ์จันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	ป.ตรี	เศรษฐศาสตร์	๑ ปี ๐ เดือน				+๑	
๓๐๐	น.ส.	รังสิญา	ขวัญเพ็ญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ป.โท	บ.อม.(การจัดการ)	๐ ปี ๗ เดือน				+๑	
๓๐๑	นาง	จิตติมา	แปรมารีน	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป	๑๑ ปี ๒ เดือน					+๑
<b>ฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</b>													
๓๐๒	นาย	ทิลชัญ	สุวรรณศรี	หัวหน้าฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ	ต้น	ป.โท	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๒ ปี ๒ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๘๔				
๓๐๓	นาย	ชาติศรี	ภาณี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์	๖ ปี ๒ เดือน					+๑
๓๐๔	นาย	วิวัฒน์	เจริญมนตรี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก.	ป.ตรี	วิศวกรรมคอมพิวเตอร์	๔ ปี ๑๐ เดือน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์				
๓๐๕	น.ส.	จารุพันธ์	สุขอยู่	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒ ปี ๐ เดือน	เจ้าหน้าที่งานธุรการ				
<b>ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล</b>													
๓๐๖	นาง	ศิริรัตน์	อินทร์ประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล	ต้น	ป.โท	รัฐศาสตร์	๒ ปี ๒ เดือน					+๑
๓๐๗	น.ส.	สังนันท์	มหาเทพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	ป.ตรี	ศ.บ.(ประวัติศาสตร์)	๑ ปี ๘ เดือน					
๓๐๘	นาง	จอมขวัญ	รัชชวงค์	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	ป.ตรี	ศิลปศาสตร์(สารสนเทศศาสตร์)	๓ ปี ๖ เดือน	เจ้าหน้าที่งานธุรการ			+๑	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>													
๓๐๙	น.ส.	อร่าม	วัฒนะ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	กลาง	ป.เอก	การบริหารการศึกษา	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	นักบริหารงานการศึกษา				
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>													
๓๑๐	นาย	เสกสรรค์	แจ้งขวัญ	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	ป.ตรี	ครุศาสตร์(การประถมศึกษา)	๐ ปี ๑๐ เดือน	นักบริหารงานการศึกษา(อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๒๙				
๓๑๑	น.ส.	คัตติยา	กสิณสุคนธ์	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	ศิลปศาสตร์(การจัดการทั่วไป)	๘ ปี ๑๑ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๘				
๓๑๒	นาง	ณัฐณัฐิศา	เป็ญจริภิตี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ	๑ ปี ๖ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๙				
๓๑๓	น.ส.	เป็ญจนิพันธ์	ถาวรชาติ	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ป.โท	ครุศาสตร์(การบริหารการศึกษา)	๓ ปี ๒ เดือน	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๖๘				



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการจ้างเหมาหรือจ้างตามสัญญา			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑๔	นาย	วีระชัย	มาบุญธรรม	เจ้านักงานธุรการ	ขง.	ป.ตรี	รัฐประศาสนศาสตร์	๑๐ ปี ๙ เดือน	เจ้านักงานธุรการ				
<b>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>													
๑๑๕	นาย	ศุภชัย	เชี่ยวชาญ	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ป.โท	รัฐศาสตร์	๓ ปี ๒ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป รุ่นที่ ๑๘				
๑๑๖	นาย	ณัฐศิริ	เดชะอุ้งศิริ	นักวิชาการศึกษา	ขก.	ป.เอก	ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๕ ปี ๖ เดือน		+๑			
๑๑๗	นาง	นภัทร	โฉงสว่าง	นักสิ่งแวดล้อม	ขก.	ป.ตรี	ครุศาสตร์ (พลศึกษา)	๒ ปี ๘ เดือน				+๑	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>													
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>													
๑๑๘	ท.จ.อ.	ไพฑูรย์	เกษมเพ็ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ด้น	ป.ตรี	รัฐศาสตร์	๑ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป (เข้าราชการ ท้องถิ่น ระดับต้น) รุ่นที่ ๙๓				
๑๑๙	ส.อ.	ศักดิ์ดา	ศรีตาแดง	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ป.ตรี	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๒ ปี ๓ เดือน					+๑
๑๒๐	น.ส.	ศรียา	ถนิมบุญ	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ป.ตรี	บัญชี	๓ ปี ๘ เดือน	เจ้านักงานการเงินและบัญชี				
<b>ฝ่ายสถานสงเคราะห์</b>													
๑๒๑	ท.จ.อ.	สุชาติพัฒน์	บุญประจักษ์พร	หัวหน้าฝ่ายสถานสงเคราะห์	ด้น	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์	๖ ปี ๑๐ เดือน				+๑	
๑๒๒	น.ส.	วรัญญา	กล้าเจริญ	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	ป.โท	รัฐศาสตร์	๕ ปี ๖ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป				
๑๒๓	นาง	อรทัย	ศรีอสมว	พยาบาลวิชาชีพ	ขก.	ป.ตรี	พยาบาลศาสตร์	๑ ปี ๙ เดือน					+๑
๑๒๔	นาย	ธนากร	พงษ์อนาพร	เจ้านักงานธุรการ	ปง.	ป.ตรี	รัฐศาสตร์	๓ ปี ๙ เดือน		+๑			
<b>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</b>													
๑๒๕	น.ส.	พวงมา	เดชะอุบล	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (การตลาด)	๒ ปี ๑๐ เดือน	นักพัฒนาชุมชน				
๑๒๖	น.ส.	รุจิโรช	วิจิตรศิลป์	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	ป.โท	รัฐศาสตร์	๘ ปี ๑๐ เดือน	นักพัฒนาชุมชน				
๑๒๗	น.ส.	รัตนารักษ์	ปั้นกันอินทร์	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	ป.ตรี	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๑ ปี ๖ เดือน				+๑	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>													
๑๒๘	นาง	นังวันต์	ทิระญานนท์	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	ขพ.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๓ ปี ๐ เดือน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
<b>งานตรวจลงหมายไป ๑</b>													
๑๒๙	น.ส.	อังคณา	อ้อยชาติ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(การตลาด)	๔ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
๑๓๐	ส.อ.	อุเทน	ทางเรือง	เจ้านักงานธุรการ	ขง.	ป.ทส.	ช่างอุตสาหกรรม	๗ ปี ๑ เดือน					+๑



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรตามงาน	แผนการขึ้นเงินเดือนตาม หลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	
		งานตรวจลงชื่อยภายใน ๒										
๑๓๑	จ.ส.อ.	จิรังค์	ธนะปัทม์	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	จ.ง.	ป.ตรี	การบัญชี	๔ ปี ๘ เดือน	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี			
		งานตรวจลงชื่อยภายใน ๓										
		งานตรวจลงชื่อยภายใน ๔										
๑๓๒	น.ส.	ปณิตตรา	หัตถิไธ	นักจัดการงานทั่วไป	จ.ก.	ป.โท	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐ ปี ๗ เดือน		+๑		
๑๓๓	นาง	อัญลักษณ์	สิงทอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	ป.ตรี	บ.ธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๐ ปี ๘ เดือน		+๑		
		กองทัณฑ์และทรัพย์สิน										
๑๓๔	นาง	สิริพร	ปริรักษเสศ	ผู้อำนวยการกองทัณฑ์และทรัพย์สิน	กลาง	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(การจัดการทั่วไป)	๘ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานการคลัง			
		ฝ่ายจัดหาพัสดุ										
๑๓๕	นาง	จนิษฐา	เท่งหยวก	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ	ค.น.	ป.ตรี	ศิลปศาสตร์(การจัดการทั่วไป)	๐ ปี ๘ เดือน		+๑		
๑๓๖	นาง	บุษดี	อาระหงษ์	นักวิชาการพัสดุ	จ.ก.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป	๑ ปี ๕ เดือน			+๑	
๑๓๗	น.ส.	พรทิชา	บุจไธ	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	ป.ว.ส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔ ปี ๒ เดือน	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ			
๑๓๘	น.ส.	จิรพัฒน์	เวียงวงศ์	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	ป.ว.ส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๑ ปี ๓ เดือน		+๑		
๑๓๙	นาย	อัครวัฒน์	ทรัพย์นิรมิตชัย	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ(การจัดการ)	๓ ปี ๘ เดือน	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ			
๑๔๐	นาง	อัญญลักษณ์	จาริกสกุลชัย	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	จ.ง.	ป.ว.ส.	การตลาด	๙ ปี ๙ เดือน			+๑	
๑๔๑	นาง	ลักขณา	อาสนทอง	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	จ.ง.	ป.ว.ส.	บัญชี	๑๐ ปี ๑ เดือน			+๑	
๑๔๒	น.ส.	ศิริทิพย์	แดงโม	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	จ.ง.	ป.ว.ส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐ ปี ๓ เดือน	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ			
๑๔๓	นาง	มณฑาทิพย์	บุญอ่ำ	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	จ.ง.	ป.ว.ส.	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐ ปี ๑๑ เดือน	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ			
		ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน										
๑๔๔	น.ส.	กัญจนพร	อินทร์ประสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	ค.น.	ป.ตรี	การจัดการทั่วไป	๘ ปี ๑๐ เดือน	นักบริหารงานการคลัง			
๑๔๕	น.ส.	สุรัตน์มา	วัชรธรรมเทศ	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	จ.ง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ	๑๐ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ			
		ฝ่ายบริหารงานทั่วไป										
๑๔๖	น.ส.	วรรณปัทม์	ประสิทธิ์โชค	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ค.น.	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์	๐ ปี ๔ เดือน		+๑		
๑๔๗	น.ส.	ธนาภรณ์	สำฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	น.ค.บ.(สารสนเทศเพื่อการสื่อสาร)	๐ ปี ๒ เดือน			+๑	
		กองช่างท้องถิ่นและศึกษา										
๑๔๘	น.ส.	อัสดี	ไวยบท	ผู้อำนวยการกองช่างท้องถิ่นและศึกษา	กลาง	ป.โท	ศ.ค.ม. (รัฐศาสตร์)	๑ ปี ๓ เดือน		+๑		



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักยุทธศาสตร์งาน	แผนการจ้างงานฝึกอบรมตาม หลักยุทธศาสตร์งาน			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>ฝ่ายการท่องเที่ยว</b>													
๑๕๔	นาย	วรชัย	คชธาร	หัวหน้าฝ่ายการท่องเที่ยว	ต้น	ป.โท	นิติศาสตร์	๐ ปี ๑๐ เดือน					
๑๕๐	น.ส.	นิภากร	ธาราภูมิ	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.โท	ครุศาสตร์	๗ ปี ๒ เดือน				+๑	
๑๕๑	น.ส.	วราภรณ์	สำรอนงค์	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ป.ก.	ป.ตรี	ศศ.บ.(อุตสาหกรรมท่องเที่ยว)	๐ ปี ๑ เดือน				+๑	
๑๕๒	นาย	ปิยวิทย์	กุลฉิม	นักวิชาการประมง	ป.ก.	ป.ตรี	วท.บ.(ประมงเฉพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ)	๑ ปี ๓ เดือน				+๑	
<b>ฝ่ายการศึกษา</b>													
๑๕๓	นาย	ปริญญ	กระมล	หัวหน้าฝ่ายการศึกษา	ต้น	ป.โท	ครุศาสตร์(การบริหารการศึกษา)	๒ ปี ๒ เดือน				+๑	
๑๕๔	น.ส.	สุพรรณิ	เสิบโธง	นักสนับสนุนการ	ช.ก.	ป.ตรี	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๐ ปี ๑ เดือน					+๑
๑๕๕	น.ส.	วาสนา	บุตจวิสัย	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	ศศ.บ.(คหกรรมศาสตร์)	๐ ปี ๒ เดือน				+๑	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>													
๑๕๖	นาย	โสภณ	มาลัยแถม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	ป.โท	รัฐศาสตร์	๑ ปี ๙ เดือน				+๑	
๑๕๗	น.ส.	สุปัญญา	สระแก้ว	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.โท	รัฐศาสตร์	๖ ปี ๙ เดือน					
๑๕๘	นาย	กัศมา	อ่ำสำโรง	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ	๑๒ ปี ๑๑ เดือน					+๑
๑๕๙	น.ส.	วิญญานันท์	เลอญู	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	ป.ตรี	ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐ ปี ๖ เดือน				+๑	
๑๖๐	จ.ส.ท.	อัครนันท์	เจริญกิจรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	ป.โท	รัฐประศาสนศาสตร์(การบัญชี)	๑ ปี ๗ เดือน				+๑	
๑๖๑	น.ส.	พัชรินทร์	คุ้มเมือง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	ป.ตรี	การบริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๓ ปี ๑ เดือน					
๑๖๒	นาย	ศศิพงษ์	อนพงษ์ภัทรภานุ	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	ป.ตรี	ไฟฟ้ากำลัง	๑ ปี ๘ เดือน					+๑
<b>กองการเจ้าหน้าที่</b>													
๑๖๓	จ.อ.	เอกราช	กระมล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กลาง	ป.โท	บริหารธุรกิจ	๖ ปี ๘ เดือน					
<b>ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาศูนย์สุขภาพ</b>													
๑๖๔	นาง	สุนิศา	วัฒนสุข	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาศูนย์สุขภาพ	ต้น	ป.โท	รัฐศาสตร์	๐ ปี ๑๐ เดือน				+๑	
๑๖๕	น.ส.	ภควรรณ	วรุณโรจน	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	เศรษฐศาสตร์ (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์)	๐ ปี ๒ เดือน					+๑
๑๖๖	ว่าที่ ร.ต. หญิง	ชนันท์พัทธ์	อุโนอารีย์	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	ป.ตรี	ศศ.บ.(ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล)	๐ ปี ๒ เดือน					+๑
๑๖๗	นาง	อุไรวรรณ	มนต์สิ	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	ป.ตรี	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๐ ปี ๗ เดือน				+๑	
๑๖๘	น.ส.	กฤษณา	เสี้ยวกุล	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	ป.ตรี	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑ ปี ๑ เดือน				+๑	



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการขึ้นการศึกษาอบรมตาม หลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖๖	น.ส.	รัชดา	น.โท	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๒ ปี ๗ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ				
<b>ฝ่ายบริหารและบรรณารักษ์</b>													
๑๖๗	นาย	นพพล	รัตน์	หัวหน้าฝ่ายบริหารและบรรณารักษ์	ต้น	ป.ตรี	วิทยาศาสตร์(วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๓ ปี ๑ เดือน			+๑		
๑๖๘	น.ส.	มัลลิกา	ชวนะอม	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	ป.ตรี	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๔ ปี ๑๐ เดือน			+๑		
๑๖๙	นาย	กฤติเดช	เพนะอุสิน	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	ป.ตรี	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๐ ปี ๒ เดือน				+๑	
๑๗๐	น.ส.	กัญญากร	ทัพนันท์	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	ป.โท	บริหารธุรกิจ	๐ ปี ๑๐ เดือน		+๑			
๑๗๑	น.ส.	สุปิศา	ศรีระมาต	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	ป.ตรี	บริหารธุรกิจ	๐ ปี ๗ เดือน		+๑			
<b>ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา</b>													
๑๗๒	น.ส.	พรทิพย์	ยอดบุรดี	หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา	ต้น	ป.ตรี	รัฐศาสตร์	๐ ปี ๘ เดือน			+๑		
๑๗๓	นาย	ณพล	วิวัฒน์ศิริ	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	ป.ตรี	รัฐศาสตร์	๒ ปี ๑๐ เดือน			+๑		
๑๗๔	น.ส.	กิตติกา	คุ้มภัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	ป.ตรี	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐ ปี ๗ เดือน			+๑		
<b>กองสาธารณสุข</b>													
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอเมืองฯ</b>													
๑๗๕	นาง	ปวีณา	ฉิมเขตรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๗๖	นางสาว	กนิษฐ์	กลิ่นหงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๗๗	นาง	ขวัญนา	ฉันทสุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ขก.	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและคุณครูชั้นสูง	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๑๗๘	นางสาว	รัตนา	วานิม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๗๙	นาย	อดิศักดิ์	กษณะราช	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๘๐	นาง	สุวิทย์	นิมิตรารักษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๑๘๑	นางสาว	ศรมาศ	สุขเกษม	พยาบาลวิชาชีพ	ขก.	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๑๘๒	นาย	ชนะสิงห์	ราหุล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๑๘๓	นาย	ประสิทธิ์	นิมสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ขก.	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๑๘๔	นางสาว	สุภาวรรณ	ศรีสุรินทร์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรภายใน	แผนงานจ้างงานใหม่ตาม หลักสูตรภายใน			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘๘	นาง	กุสุมา	โตดช	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	+๑
๑๘๙	นาย	อนุรัตน์	อิมคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๙๐	นางสาว	อรุษา	คันตุล	แพทย์แผนไทย	ปก	ป.ตรี	ปริญญาการแพทย์แผนไทยบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๙๑	นาง	จิรรัตน์	สุขสม	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.วส.	ประกาศนียบัตรการพยาบาลและ ผดุงครรภ์ระดับต้น	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๑๙๒	นาย	ทัศน์ระ	ใจคุ้ม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๑๙๓	นาง	แสงเดือน	บุญชื่น	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๑๙๔	นาง	อุษารีน	ทรงระแส	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๑๙๕	นาง	มารดาตรี	อนชัญชนันท์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๑๙๖	นาย	วิชัย	จอมพา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล)	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๑๙๗	นาย	นิพนธ์	วิเศษ	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑			
๑๙๘	นาง	จุสรัตน์	วรรณิศา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๑๙๙	นาง	อุษา	มีเอื้อง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๐	นางสาว	กนิษฐา	ปานแก้ววิญ	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๑	นาง	กรรณิการ์	ปานแก้ววิญ	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๒๐๒	นาง	นิสกรณีย์	ธำรงค์วิมลกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๓	นาง	ภัทราพร	ฤทธิเทพ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๔	นาง	ปาริฉัตร	ทีเกษศร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๒๐๕	นางสาว	มานิตา	สุขสวัสดิ์	แพทย์แผนไทย	ปก	ป.ตรี	ปริญญาการแพทย์แผนไทย ประยุกต์บัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๖	นางสาว	ขวัญริษยา	เจ็ด	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๒๐๗	นางสาว	เกวลี	ชาพล่า	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ป.วส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๘	นาง	กาญจนา	แว่นแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑		
๒๐๙	นางสาว	กุลศิลาตี๋	อินสาตี๋	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	
๒๑๐	นางสาว	บุษภา	จันทร์สุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑	



ที่	ค่านำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการจ้างงานที่กรม ส่งเสริมการเกษตร			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑๑	นาง	วรรณอร	ชัยโพธิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๑๒	นาย	ศิริพล	แว่นแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๑๓	นางสาว	กานต์ไล้	เจริญงำ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๑๔	นางสาว	อัญมณี	แสงฉาย	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๑๕	นาย	อรุณฤทธิ์	ปติรัฐ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๑๖	นาง	สุกัญญา	มาลัยมาศ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.โท	ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๑๗	นาง	ศรีสุรัตน์	ชัยรัตนศักดิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.โท	ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๑๘	นาง	บัวรินทร์	เชียวเกษม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๑๙	นาง	กรุณา	กิตติสมัย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๒๐	นาง	พนิตา	เต็มเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๒๑	นาย	ณัฐอนนต์	ดิถีวิศักดิ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๒๒	นาย	พิระพัฒน์	มากทรัพย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปค	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๒๓	นาง	สมบูรณ์	วงศ์ทองมา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๒๔	นาง	เสถียร	เทียนขาว	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๒๕	นางสาว	อุบลรัช	พรมวงษ์	แพทย์แผนไทย	ปค	ป.ตรี	ปริญญาการแพทย์แผนไทยบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๒๖	นาย	เฉลิมพล	นิมิตรเจริญ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๒๗	นาง	นิระสรณ์	กุดทัพย์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๒๘	นาง	กาญจนา	จันทร์ชัย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๒๙	นาง	อภิบุญา	เศียรไธรอด	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๓๐	นาย	ธีรพงศ์	บุญอิน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๓๑	นาย	วีระพล	ป้อมกาจิต	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๓๒	นาง	น้ำอ้อย	ผู้ธรรมเลิศ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		



ที่	ค่าน้ำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขาวิชาเอก	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการศึกษาต่อ		หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘-๒๕๖๙	
๒๒๓	นาง	ณชนภัทร์	ทองเกลี้ยง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๒๔	นางสาว	สำเนา	บรรจงปิ่น	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๒๕	นาง	สมัย	นิรมิตรสถิต	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.โท	ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๒๖	นาง	ศุภกาณัฐ	พันซ์พิทักษ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๒๗	นาง	อังคณา	สุทธิชัย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๒๘	นางสาว	น้ำผึ้ง	มีสง่า	แพทย์แผนไทย	ปก	ป.ตรี	ปริญญาการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๒๙	นาง	ณาดยาณี	ซึ่งขวัญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๐	นาง	วรชกรณ์	อึ้งอรรมรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๑	นาง	เบญจวรรณ	อิมเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๒	นางสาว	สุนันษา	บุตรีธัม	แพทย์แผนไทย	ปก	ป.ตรี	ปริญญาการแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๓	นาย	สามารถ	พรสุ่น	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๔	นางสาว	กัญชารัตน์	สามารถภัทรรักษ์	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๕	นางสาว	วิจิตรวรรณ	ทนต์ทรัพย์	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๖	นาง	กฤษณวรรณ	สันทิมา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๓๗	นาง	ณัฐนันท์	กิ่งวัฒนา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>											
<b>อ.โมกษผล</b>											
๒๓๘	นาย	สมชัย	นุวัฒน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๓๙	นางสาว	วราพร	ปิ่นทิพย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๔๐	นางสาว	ธรรณตนา	วงษ์อุทัยกรณ์	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		
๒๔๑	นาย	สมภาพ	บุญเกษม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๔๒	นาง	ศรีนันทิพย์	บุญเกษม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๔๓	นางสาว	ชลธิชา	จนันต์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๔๔	นาง	ปาริชาติ	ศรีสุวิมล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑	
๒๔๕	นางสาว	วรรณนิภา	บุตรดาญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑		



ที่	คําน้ํา	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การตั้งรับ ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักกฤษฎีกา	แผนการเข้ารับการศึกษาต่อ		หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๒๕๖	นางสาว	โพธิ์สิน	ใจอินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			๒๕๖๙	+๑
๒๕๗	นางสาว	สกาวรัตน์	บัวรมย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๒๕๘	นาง	พิรพร	พิทยากร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๒๕๙	นางสาว	ดวงแข	ศุภฤทธิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๖๐	นาง	นงลักษณ์	ศักดิ์เพชร	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๖๑	นางสาว	ชุตินา	พันธิ์รักษา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๒๖๒	นางสาว	วราภรณ์	ศรีนวล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๖๓	นาย	ศุภชัย	เขาวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๒๖๔	นางสาว	ณัฐกานต์	ใจทองศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๖๕	นาง	ลัดดา	สุพรมมา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๒๖๖	นาย	อุดมรัตน์	อ่อนสาลี	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๖๗	นาย	วิทยา	สินทรัพย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๖๘	นางสาว	ณัฐชานันท์	ป้อมโพธิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๖๙	ว่าที่ ร.ต. หญิง	จรินทร์ทิพย์	บุญทรัพย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๗๐	นางสาว	จิรนนท์	ประจักษ์เสวีรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๗๑	นาย	พสุ	สีหะวงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๒๗๒	นาย	รุ่งศักดิ์	แดงศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๗๓	นางสาว	นาฏณวรัตน์	ปานะวิญญ์นันท์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๗๔	นาย	สุชิน	คายน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๗๕	ว่าที่ ร.ต. หญิง	ขวัญพนา	เอี่ยมเอี่ยมอยู่ทอ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๗๖	นาย	ประสงค์	รอดศรีสมุทร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล												
อําเภอดงทับทิม												
๒๗๗	นาง	ยอดกมล	ศุทธิศาวต	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๗๘	นางสาว	สิริกานต์	สุรงค์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๒๗๙	นางสาว	ภัทรร	ปทุมพงษ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการขึ้นบัญชีสอบความ พร้อมปฏิบัติงาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘๐	นาย	ณรงค์ศักดิ์	เซ่งหทัย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๘๑	นาย	เคชา	บรรพต	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๘๒	นางสาว	หญิง	จันทร์ยิ้ม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๘๓	นาง	เนตรชนก	สิงห์ประเสริฐ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๘๔	นางสาว	วราณา	จีนอยู่	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๘๕	นาย	กมลวรรณ	บุญมิ่ง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๘๖	นางสาว	อุษา	ไพฑูริย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๘๗	นางสาว	ราชนิภา	ศิริวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๘๘	นางสาว	พินัดิภา	จิวิสุข	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๘๙	นางสาว	เบญจพร	โพธิ์ทอง	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อำเภอตากดี</b>												
๒๙๐	นาย	อนุชา	เจียรละถิม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๙๑	นางสาว	วิศรา	บลัง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๙๒	นาง	รัตนิดา	เจียรละถิม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๙๓	นางสาว	พรนิภา	จันทน์พร	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๙๔	นาย	ศานศักดิ์	สิงห์จ้อย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๙๕	นาง	เพ็ญเพ็ญ	เข้มสกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๙๖	นางสาว	วิจิตรา	มานะวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาตรีศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๙๗	นาง	มลิษา	สูงทองเจีย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๒๙๘	นาง	อนงค์	เซ็รจันท์ก	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๒๙๙	นางสาว	พินิดา	สาริก	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๐๐	นาย	พงษ์ศาสตร์	วิจิตไพฑูริย์	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๓๐๑	นาย	มนัส	ชูจันทร์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๐๒	นางสาว	อนุชา	กองแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๓๐๓	นาย	ฐาปน	ยอดนิมมา	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๐๔	นางสาว	ศุภากรณ	ไตรรัตน์	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การตั้ง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน	แผนการจ้างบริหารโครงการตาม หลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๐๕	นาย	นิคม	เครือศิริ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส	ปวส.	ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอพยุหะคีรี</b>												
๓๐๖	นางสาว	ชุติมา	รุ่งเรือง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๐๗	นาย	ศุภกร	โสคงชื่น	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๐๘	นางสาว	นภัสสร	พุทธทอง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๐๙	นาย	พล	แสงประกายฟ้า	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๑๐	นางสาว	บุญญพัฒน์	ใบกุหลาบ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			๒๕๖๘	
๓๑๑	นางสาว	ศรารัตน์	บุษซ้อน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๑๒	นางสาว	ยุทิน	ทิมาศร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๑๓	นางสาว	วันวิสาข์	ฤทธิไกรรุ่ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				
๓๑๔	นางสาว	อนงค์นาฏ	ศิริเมือง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			๒๕๖๗	
๓๑๕	นางสาว	โอบอ	สิงห์ดง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๑๖	นาย	พัฒน์กิจ	นวมวัฒน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๑๗	นางสาว	นภากมลย์	บัวชื่น	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๑๘	นางสาว	สุปราณี	ทิมาทัศน์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๑๙	นางสาว	น้ำอ้อย	มันต์ศักดิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๒๐	นาง	หอมมา	บัวงาม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๒๑	นาย	เก่ง	กสิ์จุณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			๒๕๖๘	
๓๒๒	นาง	นันทิษา	ถนอมนิม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		
๓๒๓	นางสาว	ละออง	แสนทิชา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๒๔	นาย	เกรียงศักดิ์	ชงฎา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๒๕	นางสาว	ธีรารัตน์	เอี่ยมวัฒนาวิทย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๒๕๖๙
๓๒๖	นาง	กมลพร	โตสงคราม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๒๕๖๗		



ที่	คำนำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การประเมินกิจกรรม ตามหลักคุณธรรมสายงาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒๒๗	นาย	สันติ	โพธิ์ทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปวส.	ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๒๘	นางสาว	ชุตินา	โอบิษฐ์พงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๒๙	นางสาว	ณัฐกานต์	บุญหนัก	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๓๐	นางสาว	ศิริรัตน์	ทองหล่อ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๓๑	นางสาว	จิรดา	นุชนวดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๓๒	นางสาว	อัมรินทร์	คณเมือง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๓๓	นางสาว	ปิยะมาศ	ใหญ่ยั้งค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๓๔	นาย	ธีระ	ศรีบรมเทวา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๓๕	นาย	ชาญวิทย์	เทียนเทียม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อวภูโต	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๓๖	นางสาว	นันทนา	จันทวงศ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อำเภอพยุหะคีรี</b>												
๑๒๓๗	นาย	ขวัญชัย	บุญสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๓๘	นางสาว	วรรณนที	สมพรทิพย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๓๙	นาง	เสาวนีย์	เจริญสุขรุ่งเรือง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๔๐	นาง	เบญจมาศ	สีทิน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อำเภอพยุหะคีรี</b>												
๑๒๔๑	นางสาว	ณิรัตน์	นฤมลดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๔๒	นาย	บุศย	ชัยศรีขุติชัย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๔๓	นาง	จันทร์ตรี	โมกข์ศักดิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๔๔	นาย	วิชัย	ศรีน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปวส.	ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสามัญ	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๑๒๔๕	นาง	นลินี	สุขเสียง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๑๒๔๖	นาย	ครศักดิ์	ทองปลิว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อวภูโต	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการจ้างงานฝึกอบรม ตามหลักยุทธศาสตร์งาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕๗	นาย	วริญญา	จันทร์คุณากร	เจ้านักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๕๘	นางสาว	นภาพภา	ชัยศรีชูดิษฐ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๓๕๙	นาย	อนันต์	รับบุญ	เจ้านักงานสาธารณสุข	ชง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๓๕๐	นาย	ปวิเวท	ก้อนจันทร์นพเทษ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๓๕๑	นางสาว	เสาวลักษณ์	นฤมลดี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๕๒	นาง	อัญวิมล	บุญช่วย	เจ้านักงานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๓๕๓	นางสาว	อุไรวรรณ	ชื่นเรือง	เจ้านักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๓๕๔	นาย	องอาจ	งามดี	เจ้านักงานสาธารณสุข	ชง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อำเภอไพศาลี</b>												
๓๕๕	นาย	วันมงคล	อังธรรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๓๕๖	นางสาว	ภรพรรณ	เก่งหยวก	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๓๕๗	นางสาว	ณิชาภา	โสภรม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อำเภอลาดยาว</b>												
๓๕๘	นาง	ธิดาภา	ทิสัก	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๕๙	นาย	กิตินุ	บุศรินทร์ย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๓๖๐	นางสาว	กัญญาณัน	ทองแก้ว	เจ้านักงานสาธารณสุข	ชง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๓๖๑	นาย	จิรายุส	ศุภชัยสมมติ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๓๖๒	นางสาว	พวงมา	หิรัณ	เจ้านักงานสาธารณสุข	ชง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๓๖๓	นางสาว	พัชรพร	คณภรณ์	เจ้านักงานสาธารณสุข	ชง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๖๔	นาย	ปวิณวิทย์	อิมชา	เจ้านักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๓๖๕	นาย	พงษ์วิช	คันธวงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๖๖	นางสาว	วาสนา	สอนเข้ม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๓๖๗	นาง	ณิชาภา	ศิยานันท์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักยุทธศาสตร์งาน	แผนการจ้างงานที่กรมตาม หลักสูตรภายใน			หมายเหตุ
										๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖๘	นาง	รุ่งตะวัน	เนื้อทอง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			
๓๖๙	นาง	วรรณศิริ	ท่าโพธิ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๗๐	นาย	ชาติตรี	กิมพาท	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			๑		
๓๗๑	นางสาว	ปราริษา	กลิ่นสด	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาแพทยแผนกพยาบาล	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๗๒	นางสาว	โศภพร	ก้อนสุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน					
๓๗๓	นางสาว	จารุวรรณ	ดิมงแล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			
๓๗๔	นาง	ชิตชนก	พรหมชาติ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๗๕	นางสาว	วรนุช	ทองไทย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.โท	ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			
๓๗๖	นางสาว	ศรธรรม	ภาชี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			๑		
๓๗๗	นางสาว	วิลาวัลย์	โตยบาล	แพทย์แผนไทย	ชก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน					๑
๓๗๘	นาย	สุวัฒน์	ฉมชิ้น	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	ปวส.	ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			
๓๗๙	นาย	ณัฐชัย	ทัตคำ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			๑		
๓๘๐	นาง	เกษราภรณ์	แก้วจิงตวง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			๑		
๓๘๑	นางสาว	มณฑา	วรรณดี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			๑		
๓๘๒	นาย	ปริมปรีชญ์	ปวศม์ไฉสภัด	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๘๓	นาง	สุทธิรักษ์	ป้อมเป	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๘๔	นาย	อำพล	จันทน์ในพุด	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๘๕	นางสาว	ณัฐชนัน	พิชิตบรรณิเวศ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			
๓๘๖	นางสาว	ทัศนีย์	กลิ่นงตรกิง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๘๗	นาง	พรรชชา	บุตเขตกรรม	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน					๑
๓๘๘	นาย	ประจวบ	ขุนพลนาควาส	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๘๙	นาย	พูนศิรินทร์	ศศิวิมล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			
๓๙๐	นางสาว	จิตรลดา	แสงเพชร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				๑	
๓๙๑	นางสาว	สุภัทรา	พงษ์ทรัพย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		๑			



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนกเจ้าหน้าที่กองรวมตาม หลักสูตรสายงาน		หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๒	นางสาว	บุณพรรัตน์	จักก	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอหนองบัว</b>											
๓๒๓	นางสาว	วิศรา	กีโร	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๔	นางสาว	จารุณี	ภัคดีไทย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๕	นาย	สามารถ	ชันทศลักษณ์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๖	นาย	สุวรรณ	เพชรรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๗	นาง	เรณู	เพชรรัตน์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๘	นาย	เออนก	นภทนต์	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๒๙	นางสาว	กัญญา	รักถนอม	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๐	นาง	ธัญชัญ	สุชนันท์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๑	นาย	สมบัติ	มีแสง	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๒	นาง	รัตนาพร	แสงศรี	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร และผดุงครรภ์ชั้นสูง	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๓	นาย	วิโรจน์	บัวกลม	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๔	นาง	รุ่งทิพย์	บัวกลม	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๕	นาง	สุภาภรณ์	กาญจนาพันธ์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๖	นางสาว	สุภา	อินทร์ประสิทธิ์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๗	นาย	สุเทพ	พุทธสวัสดิ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	จง	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๘	นาย	สิงจักร	เจียมศิริจินดา	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๐๙	นางสาว	ชนนิกานต์	แสนศึก	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๐	นาง	วรรณภา	เจียมศิริจินดา	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๑	นาย	วิบูลย์	กาญจนาโชติสกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๒	นาง	ธรรตญา	กาญจนาโชติสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๓	นาย	รุ่ง	เกษวิทย์	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๔	นาง	จงกล	เกษวิทย์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๕	นาย	สุเทพ	โพนี	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๔๑๖	นางสาว	ปาริชาติ	นาคณ้อย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขาวิชาเอก	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรงาน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๑๗	นางสาว	ทับทิมรัมย์	สิงหนคร	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๑๘	นาย	อิศราบุรีวัฒน์	คงเดือน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อว.โท	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๑๙	นางสาว	วิภากรรณ์	โตม	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๒๐	นางสาว	อนุตรา	คงคำน้อย	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๒๑	นางสาว	ดวงพร	มีนเทศ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๒๒	นางสาว	บุณยบุษ	อภิสิทธิ์ศักดิ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ง	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๒๓	นาย	สมบุญณ์	แทนเจริญ	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๒๔	นางสาว	ฐิติชญา	คันษา	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๒๕	นาง	พัชรี	แทนเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๒๖	นาง	ปัทมพร	ทองแก้ว	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ง	ป.วส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๒๗	นางสาว	เพชรรัตน์	ดวงาม	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๒๘	นาง	ประทีป	เนท	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๒๙	นาย	มนัส	สิต	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อว.โท	ป.วส.	ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๐	นาง	จันทร์เพ็ญ	จุงบุตร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ง	ป.วส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อําเภอแม่วงก์</b>												
๔๓๑	นางสาว	สุวรรณี	ประสพทรงจักร	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๒	นาย	ปัทม์	สีหะวงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๓	นาง	ชดดา	มีนภา	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๓๔	นาง	บุตรี	บัวตา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๕	นางสาว	ยุหดี	ทีปะลา	พยาบาลวิชาชีพ	บก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๖	นาย	วิระชา	หนูพันธ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อว.โท	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๗	นางสาว	พิมพ์รชชา	ศรีสังข์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ง	ป.วส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๓๘	นางสาว	อัญชิตา	สงวนศักดิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๓๙	นางสาว	อัญชิตา	มาลีมาตย์	นักวิชาการสาธารณสุข	บก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการจ้างงาน/โอนย้าย			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔๐	นางสาว	สงกรานต์	คุ้มมณี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๔๑	นางสาว	นันทวัน	อิมเงิน	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๔๒	นาง	กฤษณวรรณ	สิงหวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๔๓	นางสาว	กษมา	คุ้มทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๔๔	นางสาว	อัญญา	อำนาจมณี	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๔๕	นางสาว	กวีณา	รังษี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๔๖	นางสาว	สดีทิพย์	ถาวรธรรม	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๔๗	นางสาว	กิตติยา	ปานกร	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๔๘	นางสาว	สิวิณี	สังแสงธรรมชัย	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๔๙	นาง	วราภรณ์	รุกขชาติ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๐	นางสาว	ภัทราภรณ์	พูนอดแก้ว	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๕๑	นางสาว	จันจิรา	ชูศรีสาย	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๒	นาย	กัญหา	ชินทศภิรม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๓	นาง	สุภาพร	ชินทศภิรม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๔	นางสาว	ปัทมา	โคตรระวี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๕	นางสาว	กัญญา	ศรีแสง	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๖	นาย	อัศววัฒน์	บัวตา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๗	นาย	วิระ	ทิพย์อยู่	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๘	นางสาว	เบญจวรรณ	จันทราศรี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๕๙	นาย	ชาติฉัตร	ระพี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๖๐	นางสาว	ธนภรณ์	ภูคำ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๖๑	นางสาว	อรณี	พิงสำราญ	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชง	ป.ตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			
๔๖๒	นางสาว	ศิวพร	เสียมณี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๖๓	นางสาว	ภัทรวดี	อนันตศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ป.ตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๖๔	นางสาว	บุษยา	คงเพชรศักดิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ป.ตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน	+๑			



ที่	ตำแหน่ง	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการศึกษาต่อ			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล												
อําเภอบึงสามพัน												
๔๖๕	นาย	สุเมธ	โคตรขารี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				
๔๖๖	นาย	ศิริภพ	บรรพต	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๖๗	นางสาว	ณัฐชา	ซึ้งชิว	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๖๘	นาง	กานดา	โพธิ์อยู่	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๖๙	นางสาว	จุฑามาศ	คล้ายนุ้ย	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ชง	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล												
อําเภอบึงสามพัน												
๔๗๐	นาย	สุกฤษาติ	กสิพงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๗๑	นางสาว	จิราภรณ์	เอมรัมย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๗๒	นาง	คังฉิมพร	ศรีศักดิ์เพชร	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ประกาศนียบัตร การสาธารณสุขชุมชน	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๗๓	นาง	ธัชชา	ศรีทรัพย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๗๔	นางสาว	ราพร	กันจะสิน	แพทย์แผนไทย	ชก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๗๕	นาย	ณรงค์	ประสงค์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๗๖	นางสาว	มาพร	สังขระม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๗๗	นางสาว	วาสนา	ผู้สุด	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๗๘	นางสาว	ศศิตา	ชมภูพิน	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๗๙	นาง	ศิริพัฒน์	แสงโสด	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๘๐	นาย	ธนานนท์	ศรีนันท	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๘๑	นาย	กิตติศักดิ์	วิมลศิริสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๘๒	นาง	ทัศนีย์	อุรอรต	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๘๓	นาง	พรทิมา	สัณเดงเดช	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๘๔	นาย	ภิเชษฐ	จิตบุญเกษม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๘๕	นางสาว	จนิดา	ขุนง่อม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๘๖	นาง	ราตรี	เจกาวิไลย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	ปตรี	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ และเวชระเบียนระดับต้น	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑



ที่	ค่านำ	ชื่อ	สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิ	สาขา/วิชาเอก	ระยะเวลา การดำรง ตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักสูตรภายใน			หมายเหตุ
									๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๘๗	นางสาว	วราภรณ์	อุดมวงศ์	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	จก	ปตรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				
๔๘๘	นาย	รัฐกรณ์	สำแดงเดช	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๘๙	นาง	วิรัชญา	ปานสอน	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๙๐	นาง	กาญจนา	วิจิตรจจะ	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๙๑	นางสาว	อาริตษา	หุบุรีรัมย์	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง	ปวส.	ปวส.สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๙๒	นาย	มานพ	กฤษฎาภัง	นักวิชาการสาธารณสุข	จก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๙๓	นางสาว	สิริภกร	แซ่ไฉ่	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน		+๑		
๔๙๔	นาย	กัมตพงศ์	อัครอด	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๙๕	นาง	ภัทรวรรณ	อนุพัฒน์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน			+๑	
๔๙๖	นาง	สิริเมทินี	เจเนดิยานันท์	พยาบาลวิชาชีพ	จก	ปตรี	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
<b>โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</b>												
<b>อำเภอแม่เปิน</b>												
๔๙๗	นางสาว	วราบุษ	กีราบัญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	ปตรี	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๙๘	นาย	นิรุทธิ์	โสฬสวิศักดิ์	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	จง	ปตรี	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑
๔๙๙	นางสาว	เสาวภา	สังข์กระเจิง	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	จง	ปวส.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์	๐ ปี ๑๑ เดือน				+๑

หมายเหตุ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ตามหลักยุทธศาสตร์สายงานเป็นการประมาณการในภาพรวม โดยกำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีความสุข”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๔.๒.๑ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔.๒.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

๔.๒.๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

๔.๒.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข

๔.๒.๕ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### ๔.๓ ค่านิยม

#### “STRONG”

S = Sevice Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ

T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว

O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

### ๔.๔ เป้าประสงค์

๔.๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๔.๔.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔.๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๔.๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ



#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๒๕๕,๐๐๐	๑๒๕๕,๐๐๐	๑๒๕๕,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น ๒) นักบริหารงานทั่วไป ๓) นักบริหารงานการคลัง ๔) นักบริหารงานช่าง ๕) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗) นักบริหารงานการศึกษา ๘) นักจัดการงานทั่วไป ๙) นักทรัพยากรบุคคล ๑๐) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๑) นิติกร ๑๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๓) นักวิชาการคลัง ๑๔) นักวิชาการพัสดุ ๑๕) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๖) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๗) พยาบาลวิชาชีพ ๑๘) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	๒,๖๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ต้นแบบ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ที่กำหนด (ต่อ)	๑๙) วิศวกรโยธา									
	๒๐) วิศวกรเครื่องกล									
	๒๑) สถาปนิก									
	๒๒) นักพัฒนาชุมชน									
	๒๓) นักพัฒนาการท่องเที่ยว									
	๒๔) นักวิชาการคอมพิวเตอร์									
	๒๕) นักวิชาการประมง									
	๒๖) นายแพทย์									
	๒๗) ทันตแพทย์									
	๒๘) นักสังคมสงเคราะห์									
	๒๙) นักวิชาการศึกษา									
	๓๐) นักบริหาร									
	๓๑) แพทย์แผนไทย									
	๓๒) มาลัยกร									
	๓๓) นักพัฒนาการกีฬา									
๓๔) เจ้าหน้าที่งานธุรการ										
๓๕) เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี										
๓๖) เจ้าหน้าที่งานพัสดุ										
๓๗) เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข										
๓๘) เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข										
๓๙) นายช่างโยธา										
๔๐) นายช่างไฟฟ้า										
๔๑) นายช่างเขียนแบบ										
๔๒) นายช่างเครื่องกล										
๔๓) เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย										
๔๔) เจ้าหน้าที่งานมาลัยกร										
๔๕) เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้										
	<b>รวม</b>		๙๐	๙๐	๙๐	๒,๖๓๕,๐๐๐	๒,๖๓๕,๐๐๐	๒,๖๓๕,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนา นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะด้านความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	๒) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	๓) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	-	-	๒๐๐,๐๐๐	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	๔) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านงานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	๕) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	๖) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๑๐๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
๗) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับ ชีวประวัติและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการ อบจ.	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์	



วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงาน ดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานและพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลง	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะด้านงานสารบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
	<b>รวม</b>		๖๗๐	๕๗๐	๕๗๐	๖๐๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐		



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์การแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นสังกัด
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรที่รับผิดชอบ สามารถดำเนินการ บริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕	๕	๕	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ เรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	-	-	-	การฝึกอบรม	๑) กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ๒) สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
<b>รวม</b>			<b>๒๐๕</b>	<b>๒๐๕</b>	<b>๒๐๕</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>	<b>๒๕,๐๐๐</b>		



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานต้นเนืองการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับ มีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
๒) บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ดีและ สร้างความสมัคสมาน สามัคคีในองค์กร	หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และศึกษาดูงานโครงการ ตามแนวพระราชดำริ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบ หลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครสวรรค์
<b>รวม</b>			๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐		



สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๒,๗๗๙,๐๐๐	๒,๗๗๙,๐๐๐	๒,๗๗๙,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๖๐๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างทีมงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึกและ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	
<b>รวม</b>		<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๔,๐๐๔,๐๐๐</b>	<b>๓,๙๕๔,๐๐๐</b>	<b>๓,๙๕๔,๐๐๐</b>	



## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๑.๑ บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบแนวคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๕.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ใช้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๕.๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ทราบ

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๕.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๕.๒.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการต่อไป

๕.๒.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๒.๕ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๕.๒.๖ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๒.๗ กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี



### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ ตลอดจนแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากร บางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต้องปรับตัว ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

---



## ภาคผนวก



## บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

### บทสรุปผู้บริหาร

ในปัจจุบันทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงาน องค์กรจะต้องกำหนดกรอบและกระบวนการในการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังเกิดการพัฒนาศักยภาพ โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นสามารถทำได้หลายวิธี ตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาผ่านการเรียนการสอน การศึกษาดูงานนอกองค์กร ไปจนถึงการถ่ายทอดประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบาย มีความเชื่อมโยงของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกับนโยบาย โดยการใช้การบริหารจัดการเชิงสมรรถนะ (Performance Management) และการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ มีศักยภาพ และสมรรถนะในการทำงาน โดยการส่งบุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ในสายงานที่บุคลากรดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรนั้น กองการเจ้าหน้าที่ มิได้ให้ความสำคัญเฉพาะการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถในสายงานเพียงด้านเดียว หากแต่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามตำแหน่งหรือในสายงานที่ครองอยู่ด้วยเช่นกัน

### ๑. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

- ๑.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ
- ๑.๒ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน สอดคล้อง เชื่อมโยง และเข้าถึงกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงาน
- ๑.๓ เพื่อสร้างกระบวนการขับเคลื่อนงานแบบบูรณาการการทำงานของบุคลากรให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน
- ๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๕ เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งหลักสูตร เกี่ยวกับหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๑.๖ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ โดยไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ รวมทั้งสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงบประมาณขององค์กร
- ๑.๗ เพื่อให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา



## ๒. การวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ และรวบรวมรายละเอียดประวัติการฝึกอบรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์โดยแยกตามกลุ่มสายงาน มาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาและการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ความต้องการ/ความคาดหวังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

๒.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ เพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของบุคลากร

๒.๓ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ

๒.๔ มีผู้นำที่เป็นผู้กำหนดทิศทาง ความเชื่อ และค่านิยมร่วม เพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นร่วมกันทั้งองค์กร และประเมินผลลัพธ์จากที่คาดหวังไว้ และที่สำคัญคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และปฏิบัติให้เป็นแบบอย่าง (Role Model)

๒.๕ ไม่มีแรงกดดันในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นการเพิ่มพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระทางความคิดและการตัดสินใจ

๒.๖ ผู้บริหารมีการสื่อสารถ่ายทอดทิศทาง นโยบายการปฏิบัติงานเพื่อแสดงความชัดเจนขององค์กรเกี่ยวกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าหมาย นโยบายขององค์กร โดยมีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

๒.๗ มีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นสถานที่ตลอดจนอุปกรณ์ในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน

## ๓. หลักสูตรการพัฒนาและวิธีการพัฒนา

### ๓.๑ หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งจะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

๑) หลักสูตรการพัฒนาที่ดำเนินการเอง (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๑๒ หลักสูตร และในการจัดฝึกอบรมทุกหลักสูตร องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จะสอดแทรกเนื้อหาการอบรมในเรื่องของการเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒) ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย สถาบันการศึกษาต่างๆ และส่วนราชการอื่น จำนวน ๔๕ หลักสูตร

### ๓.๒ วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการและหลักสูตรการพัฒนาเองและพัฒนาตามหลักสูตรที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.จ. รวมทั้งอาจมีการดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น โดยมีวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

### ๔. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

#### ๔.๑ การตรวจสอบ

๑) ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่จัดทำประวัติและทะเบียนควบคุมการจัดส่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อบันทึกข้อมูลการเข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในแต่ละส่วนราชการ เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมและตรวจสอบความถี่ของผู้เข้ารับการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรจากฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตในเบื้องต้น ทั้งนี้ การอนุญาตไม่ให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

#### ๔.๒ การติดตาม

๑) ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกหลักสูตร รายงานผลต่อผู้บริหารตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ กำหนดว่า ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติภายในหกสิบวันนับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ

๒) ให้ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รายงานผลการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่างๆ ในภาพรวมขององค์กร

- ๓) ดำเนินการติดตามผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรรอบ ๓ เดือน



#### ๔.๓ การประเมินผล

**หลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการเอง**

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา  
ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การสรุปผลความสำเร็จในภาพรวมของทุกหลักสูตร

**หลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด**

๑) การนำคะแนนทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรมมาแนบกับรายงานผลการฝึกอบรม

๒) การให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจาก  
ที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร (ตามแบบติดตามและประเมินผล)



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
ที่ ๒๓๖๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

เพื่อให้การกำหนดกรอบในการพัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้รับความรู้ พัฒนาทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ของบุคลากรมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์             | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์            | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่าน | กรรมการ             |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด         | กรรมการ             |
| ๕. เลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด                | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองทุกกอง                             | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน                         | กรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่                     | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นางสุมิตา วัฒนสุข                                | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร                  |                     |
| ๑๐. นางสาวภควรรณ วรณโสภณ                            | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ                        |                     |

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

พลตำรวจเอก

(สมศักดิ์ จันทะพินค์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์



**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖**  
**วันอังคารที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๓๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมศูนย์ส่งเสริมและควบคุมการปฏิบัติ (CCOC) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์**

**ผู้มาประชุม**

๑. พลตำรวจเอก สมศักดิ์ จันทร์พิงค์	นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. นายสันติ จันทร์เฒิบ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	กรรมการ
	รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	
๓. สิบเอกพิทยา นาคบุญชู	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	กรรมการ
๔. นายสมคิด บุญครอบ	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. นางสาวพิมพ์ชนก ชุณวีรัตน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ
	(แทน) เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	
๖. นางสาวนันท์วัน ทรราชสุข	หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	กรรมการ
	(แทน) ผู้อำนวยการกองคลัง	
๗. นายนิมิต ยืนยง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. นางบุญยวีร์ ขาดวิไลภ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. นางสาวสาธินี ผดุงชัยโชติ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
	(แทน) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	
๑๐. นางสาวอร่าม วัฒนนะ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๑. นางสิริพร บริรักษ์เลิศ	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๒. พันจ่าเอก ไพฑูรย์ เกี้ยวเพ็ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	กรรมการ
	(แทน) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๑๓. นางสาวอชลี ไวยบท	ผู้อำนวยการกองการท่องเที่ยวและกีฬา	กรรมการ
๑๔. นางนัจวนันท์ พิระญาอนันท์	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๕. จำเอก เอกราช กระระกล	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๖. นางสุมิตา วัฒนสุข	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวภควรรณ วรณโสภณ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

๑. นายเอกชัย พิธิพรหม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองช่าง
๒. นางสาววรรณปัทม์ ประสิทธิ์โชค	รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓. นางสาวมัลลิกา ต่วนชะเอม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



- ๒ -

<b>เริ่มประชุม</b>	<p>เวลา ๑๔.๓๐ น.</p> <p>เมื่อที่ประชุมพร้อม พลตำรวจเอก สมศักดิ์ จันทะพิงค์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้</p>
<b>ระเบียบวาระที่ ๑ ประธาน</b>	<p><b>เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ</b></p> <p>การประชุมในวันนี้เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อไป</p>
<b>มติที่ประชุม</b>	รับทราบ
<b>ระเบียบวาระที่ ๒</b>	<p><b>เรื่องรับรองรายงานการประชุม</b></p> <p>- ไม่มี - (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)</p>
<b>ระเบียบวาระที่ ๓ ประธาน</b>	<p><b>เรื่องเสนอเพื่อทราบ</b></p> <p>เชิญฝ่ายเลขานุการฯ</p> <p><b>๓.๑ เรื่อง แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</b></p>
<b>ฝ่ายเลขานุการ</b>	<p><b>ต้นเรื่อง</b></p> <p>ด้วยสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้</p> <p>๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙</p> <p>๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เร่งรัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา</p>



- ๓ -

รายละเอียดตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

**มติที่ประชุม** **ข้อเสนอ**  
จึงรายงานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ เพื่อโปรดทราบ  
**รับทราบ**

**ประธาน** **๓.๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ฝ่ายเลขานุการ** เชิญฝ่ายเลขานุการ

**ฝ่ายเลขานุการ** **ต้นเรื่อง**  
ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้มีคำสั่งที่ ๒๓๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่าน	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองทุกกอง	กรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสุมิตา วัฒนสุข หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. นางสาวกชวรรณ วรณโสภณ นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

**มติที่ประชุม** **ข้อเสนอ**  
จึงรายงานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ เพื่อโปรดทราบ  
**รับทราบ**



- ๔ -

**ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

**๔.๑ เรื่อง พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

**ประธาน** เชิญฝ่ายเลขานุการฯ

**ฝ่ายเลขานุการ** ดันเรื่อง

๑. ด้วยประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้มีคำสั่งที่ ๒๓๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

**ข้อเท็จจริง**

สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๑๘๐๙.๒/๖๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แจ้งให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผล บังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมาย การพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณ ในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

**ข้อกฎหมาย**

**๑. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖**

**มาตรา ๑๑** ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการใน สังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์



- ๕ -

**๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ**

**ข้อ ๒๗๑** ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บท การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนั้น

**ข้อ ๒๘๐** ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดตามข้อ ๒๗๓ แล้วเสนอให้ ก.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วน จังหวัดตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

**๓. หนังสือ สำนักงน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนด แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ไว้ดังนี้**

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เร่งรัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา



- ๖ -

### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สอดคล้องกับบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีกระบวนการขั้นตอนในการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

##### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

##### ๑) หลักสูตรการพัฒนา

๑.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๑.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

##### ๒) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา สามารถแบ่งได้ดังนี้

๒.๑) การปฐมนิเทศ

๒.๒) การฝึกอบรม

๒.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๒.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๒.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

##### ๓) งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ตั้งไว้ในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

##### ๔) ขั้นตอนโครงการ/หลักสูตรในการดำเนินการพัฒนา

๔.๑) การเตรียมการและวางแผน

๔.๒) การดำเนินการพัฒนา

๔.๓) ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

### ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร มีดังนี้

๒.๓.๑ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

๒.๓.๒ ความต้องการด้านความรู้

๒.๓.๓ ความต้องการพัฒนางาน

### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของบุคลากร โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

### ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์แบ่งส่วนราชการเป็น ๒ ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



## ๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

### ๒.๖.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๐๐ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า
  - ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๗ อัตรา (ลด ๓ อัตรา)
  - ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๙๖ อัตรา (ลด ๑ อัตรา)
  - ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๙๖ อัตรา



- ๘ -

๒.๖.๒ สำนักงานเลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๒ อัตรา
- กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕ อัตรา (เพิ่ม ๓ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๕ อัตรา

๒.๖.๓ กองคลัง

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๓๓ อัตรา
- กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓ อัตรา

๒.๖.๔ กองช่าง

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๕๓ อัตรา
- กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕๑ อัตรา (ลด ๒ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๔๙ อัตรา (ลด ๒ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๔๘ อัตรา (ลด ๑ อัตรา)

๒.๖.๕ กองสาธารณสุข

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๔๓ อัตรา
- กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๔ อัตรา (เพิ่ม ๑ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๔ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๔ อัตรา

๒.๖.๖ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๗ อัตรา
- กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐ อัตรา (เพิ่ม ๓ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๐ อัตรา

๒.๖.๗ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๘๐ อัตรา
- กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๘๕ อัตรา (เพิ่ม ๕ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๕ อัตรา



- ๙ -

๒.๖.๘ กองสวัสดิการสังคม

- ครอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๕๖ อัตรา
- ครอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๘ อัตรา (เพิ่ม ๒ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๘ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๗ อัตรา (ลด ๑ อัตรา)

๒.๖.๙ กองพัสดุและทรัพย์สิน

- ครอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๙ อัตรา
- ครอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๙ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๙ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๙ อัตรา

๒.๖.๑๐ กองการท่องเที่ยวและกีฬา

- ครอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๙๘ อัตรา
- ครอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๙ อัตรา (เพิ่ม ๑ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๙๙ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๙๙ อัตรา

๒.๖.๑๑ กองการเจ้าหน้าที่

- ครอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๐ อัตรา
- ครอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๐ อัตรา

๒.๖.๑๒ หน่วยตรวจสอบภายใน

- ครอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๕ อัตรา
- ครอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๕ อัตรา



- ๑๐ -

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	๑	๕๙	๓๙๓	๔๔	๒	๔๙๙
ข้าราชการครูองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	-	-	๓๙	๑๐	๑	๕๐
ลูกจ้างประจำ	๙	๖	๑	๑	-	-	๑๗
พนักงานจ้าง	๑๕๕	๑๑๑	๖๑	๘๘	๑	-	๔๑๖
<b>รวม</b>	<b>๑๖๔</b>	<b>๑๑๘</b>	<b>๑๒๑</b>	<b>๕๒๑</b>	<b>๕๕</b>	<b>๓</b>	<b>๙๘๒</b>
คิดเป็นร้อยละ	๑๖.๗๐	๑๒.๐๒	๑๒.๓๒	๕๓.๐๕	๕.๖๐	๐.๓๑	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ ๑๑) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๒) วิศวกรโยธา ๑๓) วิศวกรเครื่องกล ๑๔) สถาปนิก ๑๕) นักพัฒนาชุมชน ๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๗) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๘) นักวิชาการประมง ๑๙) นายแพทย์ ๒๐) ทันตแพทย์ ๒๑) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๒) นักวิชาการศึกษา ๒๓) นักสันนทาการ ๒๔) แพทย์แผนไทย ๒๕) เกษีกร ๒๖) นักพัฒนาการกีฬา	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) นายช่างไฟฟ้า ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) นายช่างเครื่องกล ๑๐) เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ๑๑) เจ้าพนักงานเกสิกรรม ๑๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

สายงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สายงานบริหารสถานศึกษา	สายงานการสอน
๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑) ครู/ครูผู้ช่วย



- ๑๑ -

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)							รวม (คน)	อายุ เฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๒	๕๗.๕
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๘	๘	๑๒	๑๐	๓๘
วิชาการ	-	๒๔	๔๒	๓๗	๔๕	๖๘	๕๓	๔๙	๓๑๘
ทั่วไป	-	๔	๒๘	๒๑	๒๕	๒๗	๑๕	๒๑	๑๔๑
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	๒	๑๑	๕	๑๑	๑๑	๑	๙	๕๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๒	๕	๑๐	๑๗
พนักงานจ้าง	๑๒	๓๘	๔๗	๘๐	๗๓	๗๗	๕๐	๓๙	๔๑๖
<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๖๘</b>	<b>๑๒๘</b>	<b>๑๔๓</b>	<b>๑๖๒</b>	<b>๑๙๓</b>	<b>๑๓๖</b>	<b>๑๔๐</b>	<b>๙๘๒</b>
คิดเป็นร้อยละ	๑.๒๒	๖.๙๒	๑๓.๐๓	๑๔.๕๖	๑๖.๕	๑๙.๖๕	๑๓.๘๕	๑๔.๒๖	๑๐๐

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	๑	๒
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๒	-	๒	๔
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	๑	๑	๒
๔	นักบริหารงานช่าง	๑	๑	-	๒
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๖	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-
๗	นักบริหารงานการศึกษา	-	๑	-	๑
๘	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	๑	๑
๙	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-
๑๑	นิติกร	-	-	-	-
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑
๑๓	นักวิชาการคลัง	-	-	-	-
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	-	-	๑
๑๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑
๑๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๔	๗	๔	๑๕
๑๗	พยาบาลวิชาชีพ	๔	๓	๙	๑๖
๑๘	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-
๑๙	วิศวกรโยธา	-	-	-	-
๒๐	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-
๒๑	สถาปนิก	-	-	-	-
๒๒	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-
๒๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	-
๒๔	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-
๒๕	นักวิชาการประมง	-	-	-	-
๒๖	นายแพทย์	-	-	-	-
๒๗	ทันตแพทย์	-	-	-	-



- ๑๒ -

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-
๒๙	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-
๓๐	นักสหนทนาการ	-	-	-	-
๓๑	แพทย์แผนไทย	-	-	-	-
๓๒	เภสัชกร	-	-	-	-
๓๓	นักพัฒนาการกีฬา	-	-	-	-
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๓	๑	๒	๖
๓๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	-	-	๑
๓๙	นายช่างโยธา	-	๑	๑	๒
๔๐	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-
๔๑	นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-
๔๒	นายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๒
๔๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-
๔๔	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	-	-	-	-
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-
๔๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-
๔๗	ครู/ครูผู้ช่วย	๓	๒	-	๕
	<b>รวม</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๔</b>	<b>๖๕</b>



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๓.๑.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

ค่าเป้าหมายการจัดอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ที่	โครงการ	๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บรรจุใหม่	๑๐	๑๐	๑๐
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (๔๕ สายงาน)	๘๐	๘๐	๘๐
๓	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๔	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	-	๑๐๐	-
๕	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง	-	๑๐๐	-
๖	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง	๒๐๐	-	-
๗	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านงานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐
๘	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการ	๑๐๐	-	-
๙	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรือ งบประมาณ	-	-	๑๐๐
๑๐	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาของข้าราชการครู อบรม	๗๐	๗๐	๗๐
๑๑	หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านงานสารบรรณ	-	-	๑๐๐
๑๒	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	๕	๕	๕
๑๓	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐
๑๔	บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็น ข้าราชการที่ดี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๑๕	บุคลากรทุกระดับ มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้าง ความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐
	รวม	๑๒๖๕	๑๑๖๕	๑๑๖๕

๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้เข้า  
รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่  
ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



- ๑๔ -

**๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด**

- ๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการทุกระดับ
- ๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการ
- ๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์**

- ๓.๓.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๓.๒ การฝึกอบรม
- ๓.๓.๓ การศึกษา หรือดูงาน
- ๓.๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

**๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์**

- ๓.๔.๑ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๔.๒ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๔.๓ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔.๔ ด้านการบริหาร
- ๓.๔.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**วิธีการติดตามและประเมินผล**

**กรณีหลักสูตรที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ดำเนินการเอง**

- ๑) ใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
  - ๓) รายงานสรุปผลแต่ละหลักสูตรเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
  - ๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

**กรณีบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด**

- ๑) บุคลากรต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ภายใน ๖๐ วัน
- ๒) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมตามแบบติดตามและประเมินผลหลังการฝึกอบรม ๓ เดือน เพื่อเปรียบเทียบก่อนการเข้ารับการพัฒนากับหลังจากที่ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร



- ๑๕ -

จำนวนโครงการ/หลักสูตร ตามพัฒนาบุคลากร ๓ ปี จำแนกตามหน่วยงานที่ดำเนินการ

ปี พ.ศ.	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ร้อยละ
อบจ.นครสวรรค์ ดำเนินการเอง	๘	๘	๘	๗๒.๗๓
จัดส่งบุคลากรเข้าอบรม (หน่วยงานอื่นจัดอบรม)	๓	๓	๓	๒๗.๒๗
<b>รวม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๐๐</b>

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชนชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ โดยตั้งเป้าหมายจำนวนสายงานที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ดังนี้

ปี พ.ศ.	จำนวนสายงานที่จะส่งข้าราชการเข้ารับการอบรม	ร้อยละ
ปี ๒๕๖๗	๑๖ สายงาน	๓๕.๕๖
ปี ๒๕๖๘	๒๔ สายงาน	๕๓.๓๓
ปี ๒๕๖๙	๒๐ สายงาน	๔๔.๔๔



- ๑๖ -

#### ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

##### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐาน  
ธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีความสุข”

##### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง ในอนาคต
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
- ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

##### ๔.๓ ค่านิยม

“STRONG”

- S = Sevice Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ
- T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร
- R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว
- O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน

##### ๔.๔ เป้าประสงค์

- (๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
- (๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- (๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ



- ๑๗ -

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม  
และการสร้างความสุขในองค์กร

#### ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

##### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๑.๑ บุคลากร

๕.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

๕.๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

นครสวรรค์

##### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา  
ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา

๕.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน

๕.๒.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรม

๕.๒.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๒.๕ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local  
Performance Assessment : LPA)

๕.๒.๖ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๒.๗ กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง

##### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
นครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มติที่ประชุม คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่ฝ่าย  
เลขานุการฯ นำเสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

##### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา  
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี  
คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนอง  
ความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



- ๑๘ -

## ๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๑.๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๑.๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๑.๒.๔ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลิตผลและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

## ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลา งบประมาณ และขั้นตอน โครงการ/หลักสูตร ในการดำเนินการพัฒนา

### ๑) หลักสูตรการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง จะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

๑.๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๑.๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

๑.๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๒) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา

วิธีการพัฒนาบุคลากร สามารถแบ่งได้ดังนี้

๒.๑) การปฐมนิเทศ

๒.๒) การฝึกอบรม

๒.๓) การศึกษาหรือดูงาน

๒.๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

๒.๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๒.๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จะกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร



- ๑๙ -

การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมทุกปี

๓) งบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์อย่างชัดเจน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตั้งไว้ในข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			รวม	งบประมาณ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๖	๒,๗๖๙,๐๐๐	๒,๗๖๙,๐๐๐	๒,๗๖๙,๐๐๐	๘,๓๐๗,๐๐๐
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕	๕	๕	๑๕	๖๐๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๑,๗๐๐,๐๐๐
๓	การพัฒนาและเสริมการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒	๒	๒	๖	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๗๕,๐๐๐
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๒	๒	๒	๖	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๑,๘๐๐,๐๐๐
รวม		๑๑	๑๑	๑๑	๓๓	๔,๐๐๔,๐๐๐	๓,๙๕๔,๐๐๐	๓,๙๕๔,๐๐๐	๑๑,๙๑๒,๐๐๐



- ๒๐ -

๔) ขั้นตอนโครงการ/หลักสูตรในการดำเนินการพัฒนา

๔.๑) การเตรียมการและวางแผน

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาควรได้รับการพัฒนาในด้านใดจึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และวิเคราะห์จากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

(๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สมรรถนะและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความชัดเจนและเป็นระบบ

๔.๒) การดำเนินการพัฒนา

(๑) การเลือกพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ประเด็นการพัฒนาและภารกิจที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

(๒) เลือกแนวทางการพัฒนา อาจจัดทำเป็นโครงการที่ดำเนินการเองหรือร่วมกับสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ความชำนาญ

๔.๓) ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

(๑) ใช้เป็นแนวทางหรือเครื่องมือในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์กำหนด

(๒) ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

(๓) บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

(๔) สามารถพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ทุกตำแหน่ง ให้มีความรู้ ทักษะและทัศนคติ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป



## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยภารกิจที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่นั้นควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย ๗ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

ภารกิจหลักที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมถึงภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติ

ภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีความสำคัญเป็นลำดับรอง รวมทั้งภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถเลือกทำได้โดยอิสระ

### ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

#### ๒.๓.๑ ความต้องการพัฒนาด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้งานคอมพิวเตอร์และการใช้งานแอปพลิเคชันต่างๆ
- ๒) ทักษะด้านการฝึกพูดภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน
- ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และการถ่ายทอดความรู้



- ๒๒ -

- ๕) ความรู้ด้านการบำรุงรักษารถยนต์
  - ๖) ความรู้ด้านการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล
- ๒.๓.๒ ความต้องการด้านความรู้
- ๑) ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
  - ๒) ความรู้ด้านการเงิน การคลัง
  - ๓) ความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
  - ๔) ความรู้เกี่ยวกับวินัยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
  - ๕) ความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - ๖) ความรู้ด้านงานสารบรรณ
  - ๗) ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
- ๒.๓.๓ ความต้องการพัฒนางาน
- ๑) งานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
  - ๒) งานบริการ
  - ๓) งานจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ
  - ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
  - ๕) งานช่าง (งานก่อสร้าง/งานเครื่องจักรกล/งานโยธา)
  - ๖) งานดูแลผู้สูงอายุ

#### ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของบุคลากร โดยใช้ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน (จุดแข็ง จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส อุปสรรค) ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

##### จุดแข็ง (Strength – S)

- ๑) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ
- ๒) สามารถกำหนดส่วนราชการให้เหมาะสมและกำหนดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานได้
- ๓) ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ๔) ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับงาน
- ๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครสวรรค์ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น
- ๖) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีความหลากหลายทางคุณวุฒิ ทำให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหลายๆ ด้าน
- ๗) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับ ซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้
- ๘) บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น



- ๒๓ -

#### จุดอ่อน (Weakness – W)

- ๑) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๒) เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
- ๓) ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ
- ๔) บุคลากรบางส่วนราชการไม่เพียงพอเนื่องจากมีการวางแผนอัตรากำลังไว้แล้วแต่ไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เช่น ศึกษานิเทศก์ และบางส่วนราชการมีข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน
- ๕) ขาดการมีส่วนร่วมจากสำนัก/กองต่างๆ ในการให้ข้อเสนอแนะถึงเนื้อหาและหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น
- ๖) บุคลากรขาดทักษะในการสื่อสารและการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับภายหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม
- ๗) องค์กรและบุคลากรบางส่วนยังไม่มีความรู้ในเรื่อง IT ทั้งในส่วนของ Hardware และ People ware
- ๘) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
- ๙) บุคลากรขาดการเรียนรู้ ความคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมใหม่
- ๑๐) พื้นที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบางส่วนราชการมีความคับแคบ ไม่เพียงพอในการให้บริการ

#### โอกาส (Opportunity – O)

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองตามหลักสมรรถนะที่ต้องประเมิน
- ๒) กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) ที่ตั้งภูมิประเทศและภูมิอากาศที่น่าอยู่ มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียง รวมทั้งการท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ๕) มีสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนทุกระดับซึ่งจะสามารถช่วยสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตนเองได้
- ๖) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความทันสมัยและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)
- ๗) การปฏิรูประบบราชการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
- ๘) การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
- ๙) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
- ๑๐) นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรมากขึ้น



- ๒๔ -

- ๑๑) บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการจัดโครงการ  
ฝึกอบรม

**อุปสรรค (Threat - T)**

- ๑) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองที่รวดเร็วทำให้การพัฒนาบุคลากร  
ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง  
๒) บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้งาน

**๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์แบ่งส่วนราชการเป็น ๒ ฝ่ายได้แก่ ฝ่ายบริหาร และ  
ฝ่ายนิติบัญญัติ ดังนี้

**ฝ่ายบริหาร**

- นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัด
- รองนายกองคํการบริหารส่วนจังหวัด
- ปลัดคํการบริหารส่วนจังหวัด
- รองปลัดคํการบริหารส่วนจังหวัด
- ส่วนราชการ จำนวน ๑๒ ส่วนราชการ (๑. สำนักปลัดคํการบริหารส่วนจังหวัด,  
๒. สำนักงานเลขานุการคํการบริหารส่วนจังหวัด, ๓. กองคลัง, ๔. กองช่าง,  
๕. กองสาธารณสุข, ๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ, ๗. กองการศึกษา ศาสนาและ  
วัฒนธรรม, ๘. กองสวัสดิการสังคม, ๙. กองพัสดุและทรัพย์สิน, ๑๐. กองการท่องเที่ยว  
และกีฬา, ๑๑. กองการเจ้าหน้าที่, ๑๒. หน่วยตรวจสอบภายใน)

**ฝ่ายนิติบัญญัติ**

- ประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

**๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์**

**๒.๖.๑ สำนักปลัดคํการบริหารส่วนจังหวัด**

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๐๐ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๗ อัตรา (ลด ๓ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๙๖ อัตรา (ลด ๑ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๙๖ อัตรา

**๒.๖.๒ สำนักงานเลขานุการคํการบริหารส่วนจังหวัด**

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๒ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕ อัตรา (เพิ่ม ๓ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๕ อัตรา



- ๒๕ -

๒.๖.๓ กองคลัง

- กรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๓๓ อัตรာ
- กรอบอัตราดำเนินที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๓ อัตรာ  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๓ อัตรာ  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๓ อัตรา

๒.๖.๔ กองช่าง

- กรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๒๕๓ อัตรา
- กรอบอัตราดำเนินที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๕๑ อัตรา (ลด ๒ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๔๙ อัตรา (ลด ๒ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๔๘ อัตรา (ลด ๑ อัตรา)

๒.๖.๕ กองสาธารณสุข

- กรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๔๓ อัตรา
- กรอบอัตราดำเนินที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๔ อัตรา (เพิ่ม ๑ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๔ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๔ อัตรา

๒.๖.๖ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- กรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๒๗ อัตรา
- กรอบอัตราดำเนินที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓๐ อัตรา (เพิ่ม ๓ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๐ อัตรา

๒.๖.๗ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- กรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๘๐ อัตรา
- กรอบอัตราดำเนินที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๘๕ อัตรา (เพิ่ม ๕ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๕ อัตรา

๒.๖.๘ กองสวัสดิการสังคม

- กรอบอัตรากำลั้งเดิม จำนวน ๕๖ อัตรา
- กรอบอัตราดำเนินที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๘ อัตรา (เพิ่ม ๒ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๘ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๗ อัตรา (ลด ๑ อัตรา)



- ๒๖ -

๒.๖.๙ กองพัสดุและทรัพย์สิน

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๙ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๙ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๙ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๙ อัตรา

๒.๖.๑๐ กองการท่องเที่ยวและกีฬา

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๙๘ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๙ อัตรา (เพิ่ม ๑ อัตรา)  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๙๙ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๙๙ อัตรา

๒.๖.๑๑ กองการเจ้าหน้าที่

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๒๐ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๐ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๐ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๐ อัตรา

๒.๖.๑๒ หน่วยตรวจสอบภายใน

- กรอบอัตรากำลังเดิม จำนวน ๑๕ อัตรา
- กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า  
ปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๕ อัตรา  
ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๕ อัตรา

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

- ต่ำกว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๐
- ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๒
- ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓๒
- ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๕
- ปริญญาโท หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๐
- ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๑

๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- บริหารท้องถิ่น

- ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น

- อำนวยการท้องถิ่น

- ๑) นักบริหารงานทั่วไป
- ๒) นักบริหารงานการคลัง
- ๓) นักบริหารงานช่าง
- ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
- ๖) นักบริหารงานการศึกษา



- ๒๗ -

- วิชาการ

- |                             |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| ๑) นักจัดการงานทั่วไป       | ๒) นักทรัพยากรบุคคล       |
| ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ๔) นิติกร                 |
| ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี   | ๖) นักวิชาการคลัง         |
| ๗) นักวิชาการพัสดุ          | ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน |
| ๙) นักวิชาการสาธารณสุข      | ๑๐) พยาบาลวิชาชีพ         |
| ๑๑) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม   | ๑๒) วิศวกรโยธา            |
| ๑๓) วิศวกรเครื่องกล         | ๑๔) สถาปนิก               |
| ๑๕) นักพัฒนาชุมชน           | ๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว |
| ๑๗) นักวิชาการคอมพิวเตอร์   | ๑๘) นักวิชาการประมง       |
| ๑๙) นายแพทย์                | ๒๐) ทันตแพทย์             |
| ๒๑) นักสังคมสงเคราะห์       | ๒๒) นักวิชาการศึกษา       |
| ๒๓) นักสันทนการ             | ๒๔) แพทย์แผนไทย           |
| ๒๕) เกษัชกร                 | ๒๖) นักพัฒนาการกีฬา       |

- ทั่วไป

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| ๑) เจ้าพนักงานธุรการ        | ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี            |
| ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ         | ๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข                  |
| ๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข | ๖) นายช่างโยธา                           |
| ๗) นายช่างไฟฟ้า             | ๘) นายช่างเขียนแบบ                       |
| ๙) นายช่างเครื่องกล         | ๑๐) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๑๑) เจ้าพนักงานเกษตรกรรม    | ๑๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้             |

- สายงานบริหารสถานศึกษา

- ๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

- สายงานการสอน

- ๑) ครู/ครูผู้ช่วย

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ช่วงอายุของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีดังนี้

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| - ช่วงอายุ น้อยกว่า ๒๕ ปี | คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๒  |
| - ช่วงอายุ ๒๕-๒๙ ปี       | คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๒  |
| - ช่วงอายุ ๓๐-๓๔ ปี       | คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๓ |
| - ช่วงอายุ ๓๕-๓๙ ปี       | คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๖ |
| - ช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี       | คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๐ |
| - ช่วงอายุ ๔๕-๔๙ ปี       | คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๕ |
| - ช่วงอายุ ๕๐-๕๔ ปี       | คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๕ |
| - ช่วงอายุ มากกว่า ๕๕ ปี  | คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๖ |



- ๒๘ -

- ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี**  
ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เกษียณอายุ จำนวน ๑๙ คน
  - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เกษียณอายุ จำนวน ๒๒ คน
  - ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เกษียณอายุ จำนวน ๒๔ คน
- รวม ๓ ปี เกษียณอายุทั้งหมด จำนวน ๖๕ คน

### ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

#### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

##### ๓.๑.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

เป้าหมายเชิงปริมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดคาดว่าจะได้ดำเนินการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำแนกได้ดังนี้

- ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวน ๑,๒๖๕ ราย ได้แก่
  - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๙๗๐ ราย
  - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
  - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒๐๐ ราย
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๑,๑๖๕ ราย
  - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๘๗๐ ราย
  - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
  - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒๐๐ ราย
- ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ๑,๑๖๕ ราย
  - องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์จัดอบรมเอง จำนวน ๘๗๐ ราย
  - ส่งตัวเข้ารับการอบรม จำนวน ๙๕ ราย
  - เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒๐๐ ราย

##### ๓.๑.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากร มีดังนี้

- ๓.๒.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการทุกระดับ
- ๓.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๒.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓.๒.๔ หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการ
- ๓.๒.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม



- ๒๙ -

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ดังนี้

- ๓.๓.๑ การปฐมนิเทศ
- ๓.๓.๒ การฝึกอบรม
- ๓.๓.๓ การศึกษา หรือดูงาน
- ๓.๓.๔ การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- ๓.๓.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

### ๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้นำผลวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมมาจัดวางหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง โดยจะได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๓.๔.๑ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓.๔.๒ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓.๔.๓ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๔.๔ ด้านการบริหาร
- ๓.๔.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ และยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



- ๓๐ -

### ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ โดยตั้งเป้าหมายจำนวนสายงานที่จะส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๖
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒๔ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๓
- ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๒๐ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ (vision)

“บริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม บนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อให้บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีความสุข”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับภารกิจและปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง ในอนาคต
- พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และมีความสุข
- ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

### ๔.๓ ค่านิยม

“STRONG”

S = Sevice Mind : มีจิตบริการ มุ่งเน้นให้บริการประชาชนทุกช่วงวัยที่มารับบริการ

T = Team Work : การทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

R = Response : ตอบสนองต่อทุกภารกิจที่ได้รับอย่างรวดเร็วฉับไว

O = Owner : มีจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร และภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

N = Network : สานสร้างเครือข่ายเพื่อการบูรณาการทั้งภายในและภายนอกองค์กร

G = Goal : เพื่อเป้าหมายคือประชาชน



- ๓๑ -

#### ๔.๔ เป้าประสงค์

- (๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
- (๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- (๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- (๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและมีความสุขในวัยหลังเกษียณ

#### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ  
**วัตถุประสงค์และเป้าหมาย :** บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด

- ๑) หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่
- ๒) หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่
  - (๑) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น
  - (๒) หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
  - (๓) หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
  - (๔) หลักสูตรนักบริหารงานช่าง
  - (๕) หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - (๖) หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม
  - (๗) หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
  - (๘) หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
  - (๙) หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
  - (๑๐) หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - (๑๑) หลักสูตรนิติกร
  - (๑๒) หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
  - (๑๓) หลักสูตรนักวิชาการคลัง
  - (๑๔) หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ



- ๓๒ -

- (๑๕) หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน
- (๑๖) หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข
- (๑๗) หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ
- (๑๘) หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- (๑๙) หลักสูตรวิศวกรโยธา
- (๒๐) หลักสูตรวิศวกรเครื่องกล
- (๒๑) หลักสูตรสถาปนิก
- (๒๒) หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน
- (๒๓) หลักสูตรนักพัฒนาการท่องเที่ยว
- (๒๔) หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์
- (๒๕) หลักสูตรนักวิชาการประมง
- (๒๖) หลักสูตรนายแพทย์
- (๒๗) หลักสูตรทันตแพทย์
- (๒๘) หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์
- (๒๙) หลักสูตรนักวิชาการศึกษา
- (๓๐) หลักสูตรนักสันนทานการ
- (๓๑) หลักสูตรแพทย์แผนไทย
- (๓๒) หลักสูตรเภสัชกร
- (๓๓) หลักสูตรนักพัฒนาการกีฬา
- (๓๔) หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
- (๓๕) หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๓๖) หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
- (๓๗) หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- (๓๘) หลักสูตรเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
- (๓๙) หลักสูตรนายช่างโยธา
- (๔๐) หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า
- (๔๑) หลักสูตรนายช่างเขียนแบบ
- (๔๒) หลักสูตรนายช่างเครื่องกล
- (๔๓) หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔๔) หลักสูตรเจ้าพนักงานเภสัชกรรม
- (๔๕) หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**วัตถุประสงค์และเป้าหมาย**

- ๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติ
  - (๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)



- ๓๓ -

๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- (๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
- (๒) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง
- (๓) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการควบคุมภายในและประเมินความเสี่ยง
- (๔) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านงานสาธารณสุขและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- (๕) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานบริการ
- (๖) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดทำแผนงาน โครงการ หรืองบประมาณ
- (๗) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับข้อระเบียบและข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของข้าราชการครู อบรม.

๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

- (๑) หลักสูตรการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะด้านงานสารบรรณ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้  
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย : บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- (๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย :

๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี

- (๑) หลักสูตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร

- (๑) หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและศึกษาดูงานโครงการตามแนวพระราชดำริ



## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๕.๑.๑ บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบแนวคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๕.๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ใ้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้ และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๕.๑.๓ คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ทราบ

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๕.๒.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๕.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๕.๒.๓ นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการต่อไป

๕.๒.๔ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๒.๕ ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๕.๒.๖ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕.๒.๗ กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้พัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และการกิจบางประการไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ





การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

