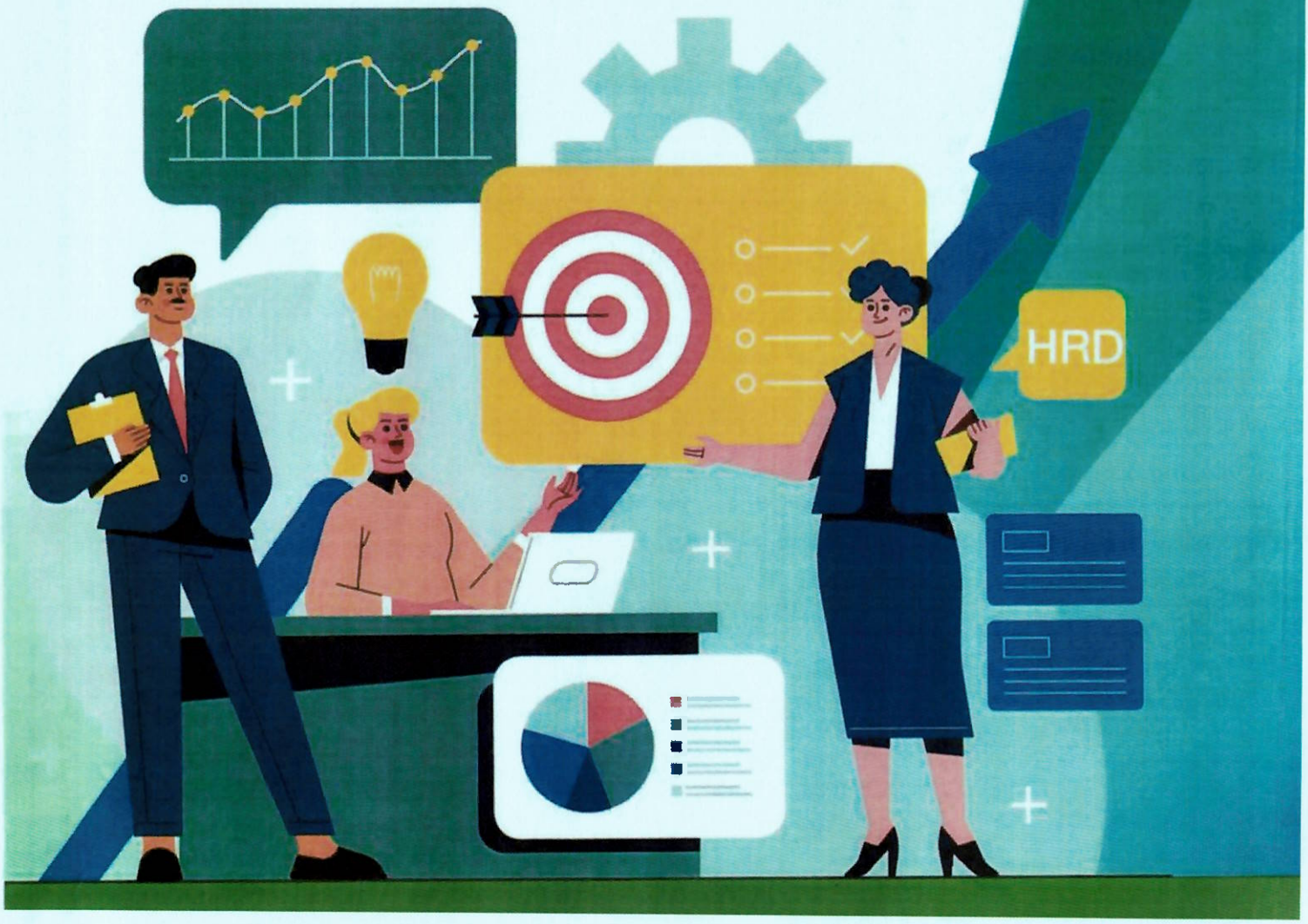
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



สารบัญ

เรื่อง		หน้า
ส่วนที่ ๑	หลักการและเหตุผล	
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑ – ๑๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์	๑๒
	๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๑๓
ส่วนที่ ๒	การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	
	๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๔ – ๑๕
	๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๑๖
	๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๖ – ๑๗
	๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๘ - ๑๙
	๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐ – ๓๓
	๒.๖ อัตรากำลังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔ – ๖๒
	๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๖๓
	๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๔ – ๖๕
	๒.๙ โครงสร้างอายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๕
	๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๖๖
ส่วนที่ ๓	หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	
	๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๖๗
	๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๗ – ๖๘
	๓.๓ วิธีการพัฒนาของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๖๘ – ๗๐
	๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๐ – ๗๑
	๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	๗๑
	๓.๖ การพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกตามหลักสูตรและสายงาน	๗๒ – ๙๔
ส่วนที่ ๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙๕
	๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๙๕
	๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๙๕
	๔.๓ ค่านิยม	๙๕
	๔.๔ เป้าประสงค์	๙๕
	๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙๕ – ๑๑๗

หน้า

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๑๑๘
๕.๑ ความรับผิดชอบ ๑๑๘
๕.๒ การติดตามประเมินผล ๑๑๘
๕.๓ บทสรุป ๑๑๙

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับการสำรวจข้อมูลความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรรมการพัฒนาบุคลากร

****

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่างๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่างๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดัน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

ภายใต้ปัจจัยที่ผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน โดยการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นสำคัญด้านการปฏิรูปประเทศ ที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ส่วนรวมที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีความพร้อมในการปรับตัวโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการด้านการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐ มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๖) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐ มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบเป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์และเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปัจจัยขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government)

ทั้งนี้ ได้กำหนดระบบของราชการในอนาคต ไว้ ๓ ประการ โดยมีลักษณะดังนี้

(๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง

(๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐ

(๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมการบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

นอกจากบริบทและการปฏิรูปภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานภาครัฐ โดยรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา" ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้ง ต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ทิศทางของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายแห่งรัฐ ประกอบด้วย

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๕) ได้กำหนดไว้ว่า "ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดด้านนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ เป็นการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่อง และมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมียุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดจะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ในระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

จากการพิจารณาทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มียุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงตามสายงานตน ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพตลอดช่วงชีวิต การเสริมสร้างให้มีสุขภาวะที่ดี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ชาติ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในการให้บริการ มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจ และดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นและมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ เป็นต้น

๑.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดกลไกระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับและสายอาชีพมีขีดความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกระดับในภาครัฐมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example) สามารถสร้างนวัตกรรมการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง ภาครัฐมีผู้นำรุ่นใหม่ที่มีทักษะและทัศนคติที่พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ และบุคลากรภาครัฐทุกระดับมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และเพื่อรองรับผลกระทบของสถานการณ์ ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ กำหนดเป้าหมายเพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" ซึ่งหมายถึง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไกเพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัว เพื่อลดช่องว่าง ของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้าง ความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการโดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ

๔) การสร้างระบบบริหาร ภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๑.๕ ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ภาครัฐ หรือ ระบบราชการจะต้องทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) ระบบราชการไทยจะต้องมีการปฏิรูป เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑.๕.๑ เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์

ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันให้มีเอกภาพ และสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑.๕.๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเฟ้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือ ร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงของทางราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

๑.๕.๓ มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องวางแผนการทำงานที่เตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือ ความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

<u>ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ กับความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ดังกล่าว ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญๆ อย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่</u>

๑) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงโดยลำพังอีกต่อไปหรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมือง ในรูปแบบ “ประชารัฐ”

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) อันเป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการ หรือ solutions ใหม่ๆ อันจะเกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะ ให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศหรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/ Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจ และเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป หรือเป็นการนำเอาศาสตร์พระราชา ว่าด้วย “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” เข้ามาประยุกต์ใช้

๓) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) อันเป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลข้อมูลผ่าน cloud computing อุปกรณ์ประเภท smart phone และ collaboration tool ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่าง real time ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ที่สลับซับซ้อนต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของประชาชน เกิดผลกระทบอย่างสูงและมีความคาดหวังต่อการให้บริการของทางราชการที่จะต้องดำเนินการในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้ อย่างมั่นคงปลอดภัยและประหยัด

๑.๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้ง ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ ในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑.๗ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

๑.๘ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า และบุคลากรของท้องถิ่นให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาศักยภาพ และสามารถพัฒนาท้องถิ่น และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ ดังนี้

๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายชาติว่าด้วย Thailand ๔.๐ สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือ นโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับสิทธิและประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

๑.๙) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้พัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้ได้อย่างเหมาะสม

๑.๑๐ ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นไปตามกรอบของแผนพัฒนาคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก หรือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ด้านการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ทฤษฎี และความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

๒.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)
กลยุทธ์หรือกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ โดยปัจจัยที่สำคัญของการบริหารนั้นประกอบไปด้วยประเด็นสำคัญ ๔ ประเด็น คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ และการบริหารจัดการ โดยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีหลายมิติ และมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร การอบรมและพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการ ค่าตอบแทน การบริหารจัดการด้านประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนการประเมินผลการทำงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบวินัยและการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้น

๒.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD)
กรอบและกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร สามารถยกระดับกรอบความคิด (Mindset) และความสามารถในด้านต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความพร้อมในการเติบโตไปตามเส้นทางความก้าวหน้า โดยกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการทำงานจริง และการสอนงาน การเรียนรู้จากการได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedbacks) การเรียนรู้จากการสะท้อนความคิด เป็นต้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) คือกรอบและกระบวนการในการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังเกิดการพัฒนาศักยภาพด้วย ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วก็สามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐ ส่งผลให้องค์กรพัฒนาและยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๒.๓ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) เป็นระบบการรวบรวมองค์ความรู้ ที่มีอยู่นำมาพัฒนาให้เป็นระบบแนวทางการบริหารแนวทางการทำงานภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการนิยามความรู้ขององค์กรขึ้น เพื่อให้เกิดการต่อยอดและนำความรู้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงช่วยนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกคนในองค์กร สามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การจัดการความรู้อันกระจัดกระจายในองค์กร ทั้งในตัวบุคคล เอกสาร หรือประสบการณ์ต่างๆ ให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ แล้วนำความรู้เหล่านั้นไปใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร ทั้งนี้ ความรู้ มี ๒ ประเภท ได้แก่

๑) ความรู้ที่ฝัง อยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ส่วนตัวของแต่ละคน ที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ พรสวรรค์ หรือสัญชาตญาณ นับเป็นความรู้ที่ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด หรือลายลักษณ์อักษรได้ยากแต่สามารถพัฒนาและแบ่งกันได้ ที่สำคัญคือเป็นความรู้ที่มีคุณค่ามาก เพราะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ตัวอย่าง (Tacit Knowledge) ที่สามารถจัดการความรู้ได้ คือ ความรู้ในการทำงาน ทักษะเชิงฝีมือการช่าง การใช้เครื่องมือต่างๆ อย่างเชี่ยวชาญ เป็นต้น

๒) ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ ที่ผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์จนกลายเป็นหลักความรู้ทั่วไป ไม่อิงบริบทใดๆ และเป็นความรู้พื้นฐานที่สามารถหาอ่านจากที่ไหนก็ได้ เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต คู่มือ ฯลฯ ทำให้เป็นความรู้ที่มีประโยชน์ไม่น้อยกว่า แบบ Tacit Knowledge ไม่ได้สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะทุกคนทุกองค์กรเข้าถึงความรู้นี้ได้

การจัดการความรู้ จะต้องมีการดำเนินการอย่างน้อย ๖ ประการ ได้แก่

(๑) การกำหนด ความรู้หลักที่จำเป็นหรือสำคัญต่องานหรือกิจกรรมของกลุ่มหรือองค์กร

(๒) การเสาะหาความรู้ที่ต้องการ

(๓) การปรับปรุง ดัดแปลง หรือสร้างความรู้บางส่วน ให้เหมาะต่อการใช้งานของตน

(๔) การประยุกต์ใช้ความรู้ ในกิจการงานของตน

(๕) การนำประสบการณ์จากการทำงาน และการประยุกต์ใช้ความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ สกัด “ขุมความรู้” ออกมาบันทึกไว้

(๖) การจดบันทึก “ขุมความรู้” และ “แก่นความรู้” สำหรับ ไว้ใช้งาน และปรับปรุงเป็นชุดความรู้ที่ครบถ้วน ลุ่มลึกและเชื่อมโยงมากขึ้น เหมาะต่อการใช้งานมากยิ่งขึ้น โดยที่การดำเนินการทั้ง ๖ ประการนี้ จะบูรณาการเป็นเนื้อเดียวกัน ความรู้ที่เกี่ยวข้องเป็นทั้งความรู้ที่ชัดแจ้งอยู่ในรูปของตัวหนังสือ หรือ รหัสอย่างอื่นที่เข้าใจได้ทั่วไป (Explicit Knowledge) และความรู้ฝังลึกอยู่ในสมอง (Tacit Knowledge) ที่อยู่ในคน ทั้งที่อยู่ในใจ (ความเชื่อ คำนิยม) อยู่ในสมอง (เหตุผล) และอยู่ในมือ และส่วนอื่นๆ ของร่างกาย (ทักษะในการปฏิบัติ) การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว

การจัดการความรู้ที่ถูกต้อง จะต้องเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงาน เป้าหมาย ของงานที่สำคัญ คือ การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ เรียกว่า Operation Effectiveness และนิยามผลสัมฤทธิ์ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑) การสนองตอบ (Responsiveness) ซึ่งรวมทั้งการสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สนองตอบความต้องการบุคลากร และสนองตอบความต้องการของสังคมส่วนรวม

๒) การมีนวัตกรรม (Innovation) ทั้งที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน และนวัตกรรมด้านผลผลิตหรือบริการสาธารณะ

๓) ขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และของบุคลากรที่พัฒนาขึ้นซึ่งสะท้อนสภาพการเรียนรู้ขององค์กร

๔) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ซึ่งหมายถึงสัดส่วนระหว่างผลลัพธ์กับงบประมาณและเป้าหมาย สุดท้ายของการจัดการความรู้ คือ การที่บุคลากรที่ดำเนินการจัดการความรู้ร่วมกัน มีชุดความรู้ของตนเองที่ร่วมกันสร้างเอง สำหรับใช้งานของตนอยู่ตลอดเวลา ผ่านการปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ไม่ใช่กิจกรรมที่ดำเนินการเฉพาะ หรือเกี่ยวกับเรื่องความรู้ แต่เป็นกิจกรรมที่แทรกด้วยบูรณาการอยู่กับทุกภารกิจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญ คือ การบริหารจัดการความรู้

๒.๔ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award) เป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาระบบราชการไทยที่ต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีการยกระดับ คุณภาพมาตรฐานการทำงานไปสู่มาตรฐานระดับสากล เกณฑ์ PMQA พัฒนามาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (MBNQA) ซึ่งได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นแนวทางในการบริหาร องค์การที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศต่างๆ ได้นำไปพัฒนาเป็นเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เช่น แคนาดา (CAE) ออสเตรเลีย (ABEA) ญี่ปุ่น (JOA) เป็นต้น โดยสำนักงาน ก.พ.ร. นำแนวคิดของ MBNQA มากำหนด เป็นเกณฑ์ PMQA ที่สอดคล้องกับวิธีปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และได้นำมาใช้ในการส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ มีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยมีองค์ประกอบทั้งหมด ๗ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ การนำองค์กร เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ คำนิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและถ่ายทอดประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

หมวดที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบ การสร้างความสัมพันธ์ และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

หมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

๒.๕ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกัน และสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานมีจำนวน ๑๐๑ สายงาน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

๒.๖ ความรู้สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
๓) ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ
๑๐) ความรู้เรื่องการทำงบการเงิน และงบประมาณ
๑๑) ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๑๔) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒.๗ ทักษะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑) ทักษะการบริหารข้อมูล
๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๓) ทักษะการประสานงาน
๔) ทักษะในการสืบสวน
๕) ทักษะการบริหารโครงการ
๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๘ สมรรถนะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑) สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็น ต้องมี ๕ สมรรถนะ ได้แก่

(๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
(๓) ความเข้าใจ ในองค์กรและระบบงาน
(๔) การบริการเป็นเลิศ
(๕) การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร คือ สมรรถนะที่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น จะต้องมี ๔ สมรรถนะ ได้แก่

(๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
(๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
(๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
(๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๓) สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน/สายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มี ๒๒ สมรรถนะ ซึ่งทุกประเภทกำหนดไว้อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ได้แก่

(๑) การกำกับติดตาม อย่างสม่ำเสมอ
(๒) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
(๓) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
(๔) การค้นหา และการบริหารจัดการข้อมูล
(๕) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
(๖) การคิดวิเคราะห์
(๗) การบริหารความเสี่ยง

(๘) การบริหารทรัพยากร
(๙) การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
(๑๐) การยึดมั่น ในหลักเกณฑ์
(๑๑) การวางแผนและการจัดการ
(๑๒) การวิเคราะห์และบูรณาการ
(๑๓) การสร้างให้เกิด การมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
(๑๔) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
(๑๕) การให้ความรู้ และการสร้างสายสัมพันธ์
(๑๖) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
(๑๗) ความเข้าใจพื้นที่ และการเมืองท้องถิ่น
(๑๘) ความคิดสร้างสรรค์
(๑๙) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
(๒๐) จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
(๒๑) ศิลปะโน้มน้าวจูงใจ
(๒๒) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

๑.๒ วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๔๖๗ – ๒๔๖๙ มีวัตถุประสงค์ที่จะดำเนินการตามเหตุผลและความจำเป็น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรท้องถิ่นปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามประกาศ ก.จ.จ.พิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก กำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการบริหารจัดการเรียนรู้ และพัฒนาโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรฯ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ มีการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้ระบุขอบเขต และแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ที่เป็นไปตามเหตุผลและความจำเป็นที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ได้พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร กำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือ หลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือ ตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เป็นหน่วยดำเนินการเองหรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ

(๖) การเรียนรู้ผ่านระบบ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๘) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๗) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๒.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๒.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือรวมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ

๒.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๒.๒.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๒.๒.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

หมายเหตุ มาจาก พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐

กฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความใน พ.ร.บ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐

และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก นำภารกิจและหน้าที่ มาวิเคราะห์กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ทั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์แล้ว ปรากฏว่า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๒) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างครอบคลุมตรงกับความต้องการของประชาชน
๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่าง
๕) การจัดให้มีน้ำ เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๖) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
๗) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๘) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
๙) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๑๐) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ
๑๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๑๓) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรฯ ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย วิชาการ บุคลิกภาพ การสร้างเครือข่ายให้องค์กร มีความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

๑) การจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากร มีจำนวน ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

ประเด็นที่ ๑ ความต้องการด้านทักษะ

๑.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๑.๒ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๑.๓ ทักษะการบริหารโครงการ

๑.๔ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

ประเด็นที่ ๒ ความต้องการด้านความรู้

๑.๑ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย

๑.๓ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๑.๔ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

ประเด็นที่ ๓ ความต้องการการพัฒนางาน

๑.๑ งานจัดทำงบประมาณ

๑.๒ งานธุรการ งานสารบรรณ

๑.๓ งานพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง

๑.๔ งานช่าง

๑.๕ งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมฯ เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๒.๑ บุคลากรฯ ได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมฯ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒.๒ บุคลากรฯ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมฯ

๒.๓ บุคลากรฯ มีความพร้อมในการเข้ารับการอบรมฯ โดยสามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดหลักสูตร และเข้ารับการอบรมได้บางครั้ง ถ้าไม่มีงานเร่งด่วน

๒.๔ บุคลากรฯ ต้องการรับข่าวสารการอบรมฯ ในรูปแบบการติดต่อแบบหนังสือแจ้งเวียนระหว่างส่วนราชการ, แจ้งทางระบบแอพพลิเคชั่นสื่อสารและส่งข้อความ LINE และ แอพพลิเคชั่น Gmail

๓) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมฯ

- ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตร หรือจัดส่งบุคลากรฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการสำรวจสถิติการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาคัดเลือกในการจัดส่งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการรับการอบรมหลักสูตรนั้นๆ ให้ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตำแหน่งในสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กรด้วย ทั้งนี้ จะต้องมีการจัดทำข้อมูลสถิติในรายละเอียดดังกล่าวไว้เพื่อเป็นข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ อีกทั้งยังนำไปใช้สำหรับการทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ข้อมูลการวิเคราะห์ตามแบบสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประเภทบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	จำนวนบุคลากร ทั้งสิ้น (ราย)	จำนวนบุคลากร (กลุ่มตัวอย่าง) ที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้าราชการ	๔๑๘	๑๘๐
ลูกจ้างประจำ	๑๔	๕
พนักงานจ้าง	๕๑๕	๖๕
รวม	๙๔๗	๒๕๐

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล จึงใช้เครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่มีผลต่อองค์กรและการพัฒนางานของบุคลากร โดยวิธีการวิเคราะห์ HR SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มุ่งเน้นประเด็นหลักเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อนำมาใช้ในด้านการพัฒนาและแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อน หรือ ข้อบกพร่องของบุคลากร โดยการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น เช่น ทักษะความรู้ ความสามารถ สำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องปรากฏเป็นผลสรุป ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีผู้บังคับบัญชาเด็ดขาด มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
- มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามภารกิจที่ชัดเจน
- มีงบประมาณในการฝึกอบรมฯ และมีเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการทำงาน
- ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาได้ หรือ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และให้การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
- มีการประชุมระหว่างผู้อำนวยการกอง กับผู้ใต้บังคับบัญชาและการติดตามผลการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีความรู้ และทักษะในการทำงาน และมีการทำงานเป็นทีม
- มีองค์ความรู้ และมีการถ่ายทอดความรู้ในหน่วยงาน/องค์กรอย่างเป็นระบบ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรบางส่วนไม่ให้การยอมรับและเชื่อมั่นผู้บังคับบัญชาในการว่ากล่าวตักเตือนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรบางส่วนไม่การยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และไม่สามารถทำงานแทนกันได้

- บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ หรือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและหน่วยงาน

- บุคลากรบางส่วนยังขาดพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านคุณธรรมจริยธรรมและรักษาระเบียบวินัย เป็นต้น

- บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมฯ เพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

โอกาส (Opportunities)

- บุคลากรฯ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน

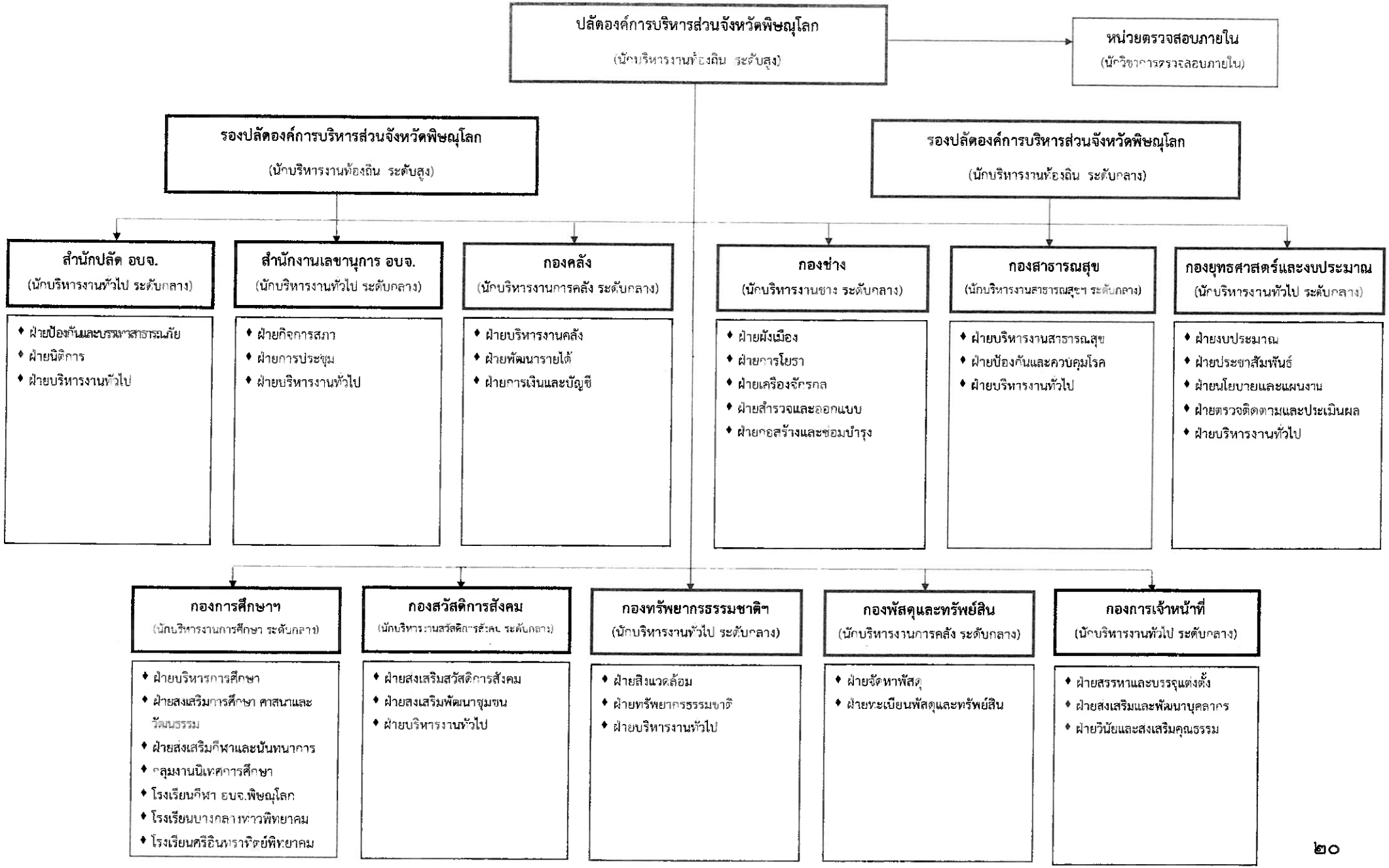
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้โดยการจัดทำแผนการฝึกอบรมฯ เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้บุคลากรนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสุดต่อองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น

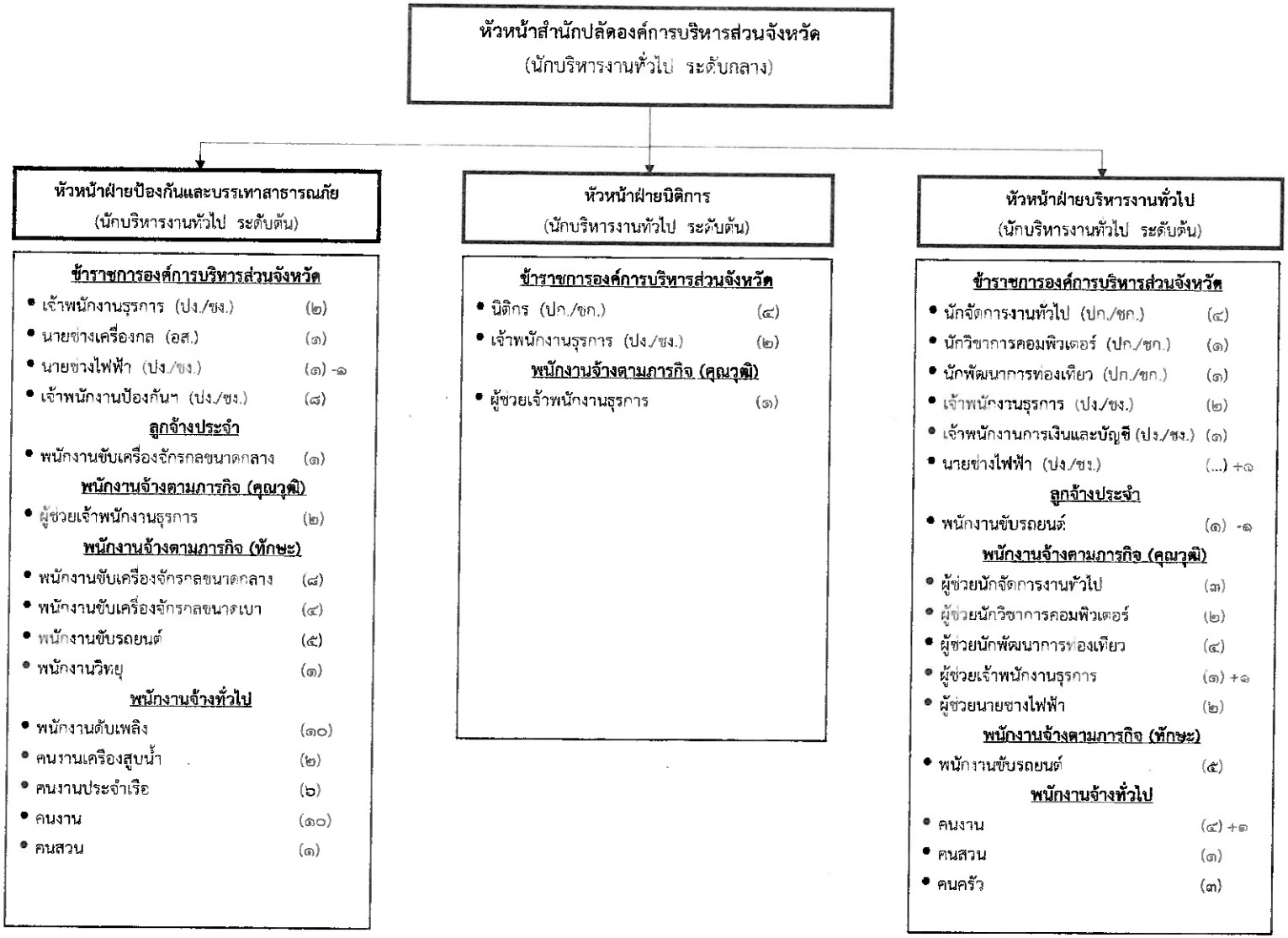
อุปสรรค (Threats)

- การปฏิบัติงานภายในองค์กร มีข้อจำกัดในเรื่องกฎหมาย ข้อระเบียบและหนังสือสั่งการ รวมถึงได้รับการพิจารณาข้อระเบียบตามหนังสือสั่งการ ที่มีแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระเบียบตลอดเวลา และบางส่วนก็ไม่มีความชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดข้อผิดพลาด คลาดเคลื่อน และมีความล่าช้า

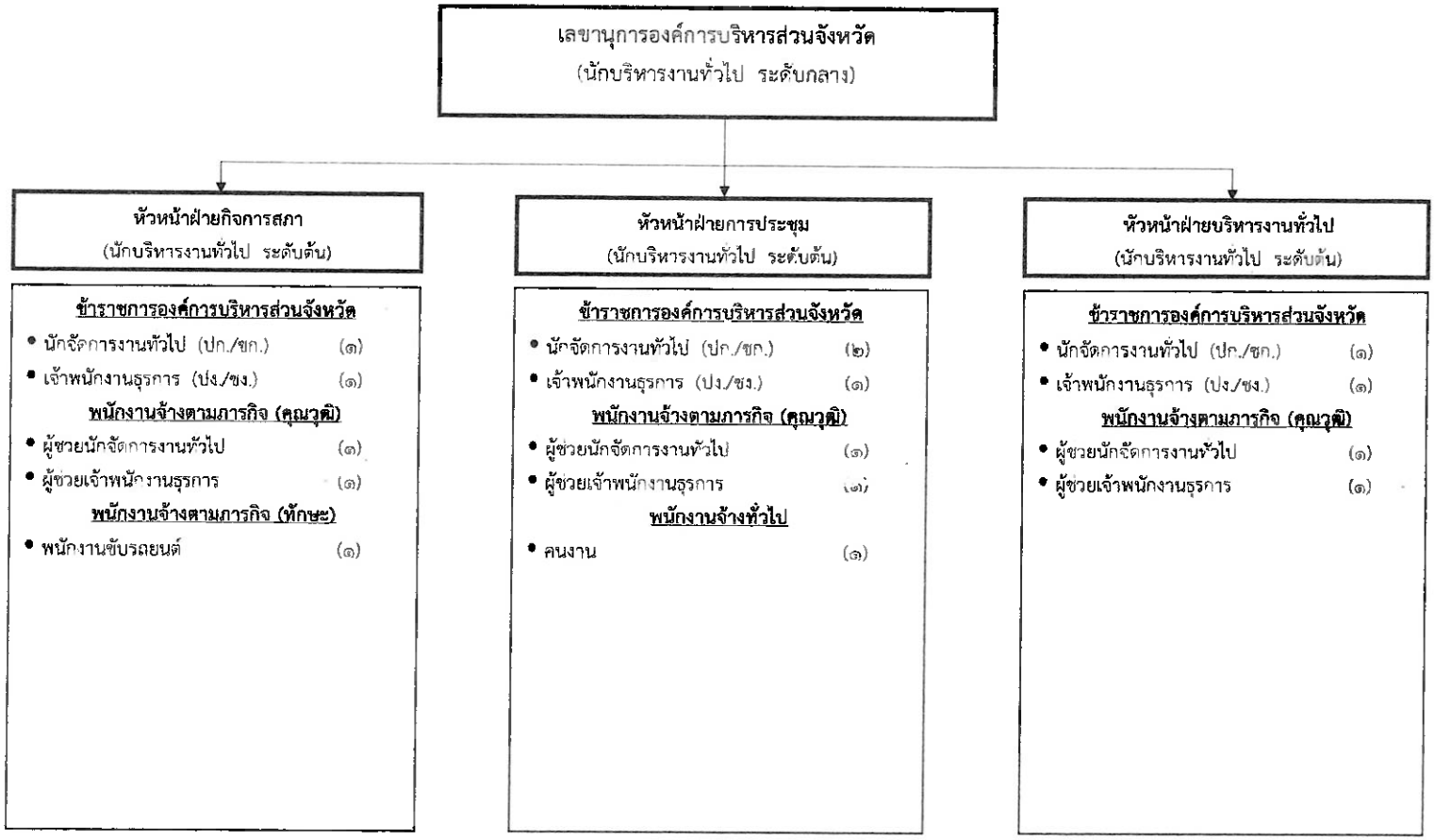
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก



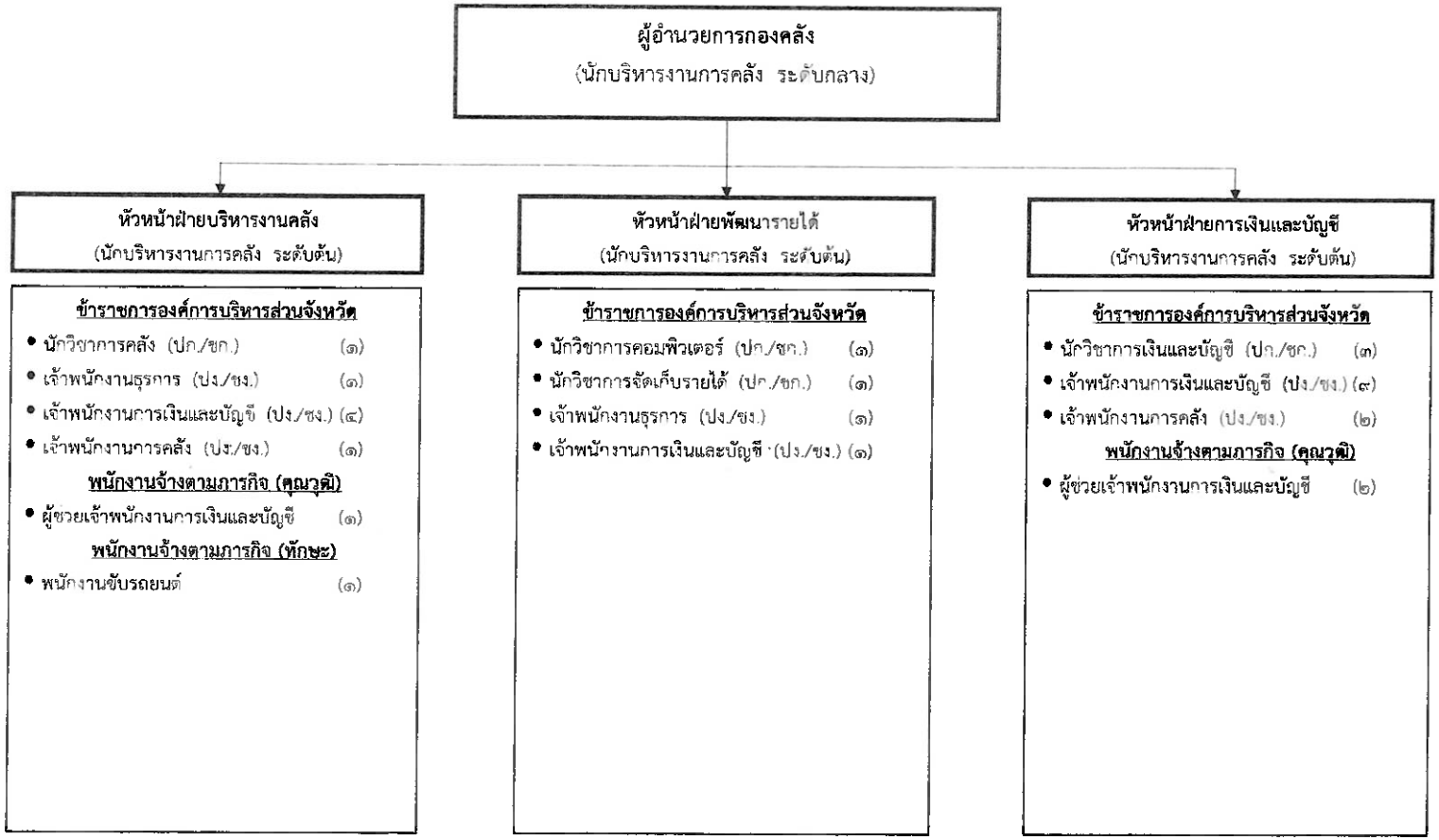
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด



โครงสร้างสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)

หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างโยธา (อส.) (๒)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒)
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑)

ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๓)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๑๒)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๑๘)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑๐)
- พนักงานขับรถยนต์ (๗)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๓๙)

หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างโยธา (อส.) (๒)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๒)
- นายช่างเครื่องกล (อส.) (๑)
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๔)
- ผู้ช่วยนายช่างศิลป์ (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๓)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๔)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๔)
- พนักงานขับรถยนต์ (๔)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานเกษตร (๒)
- คนงาน (๓๘) +๓
- คนสวน (๒๐) -๓

หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปง๓/ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างเครื่องกล (อส.) (๑)
- นายช่างเครื่องกล (ปง./ชง.) (๕)
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๒)

ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๑) -๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)
- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (๗)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๙) +๑
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (๘) +๒
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๘)
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑๐)

หัวหน้าฝ่ายผังเมือง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
- นักผังเมือง (ปก./ชก.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างผังเมือง (ปง./ชง.) (๑) -๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๓)

พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับรถยนต์ (...) +๑

หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

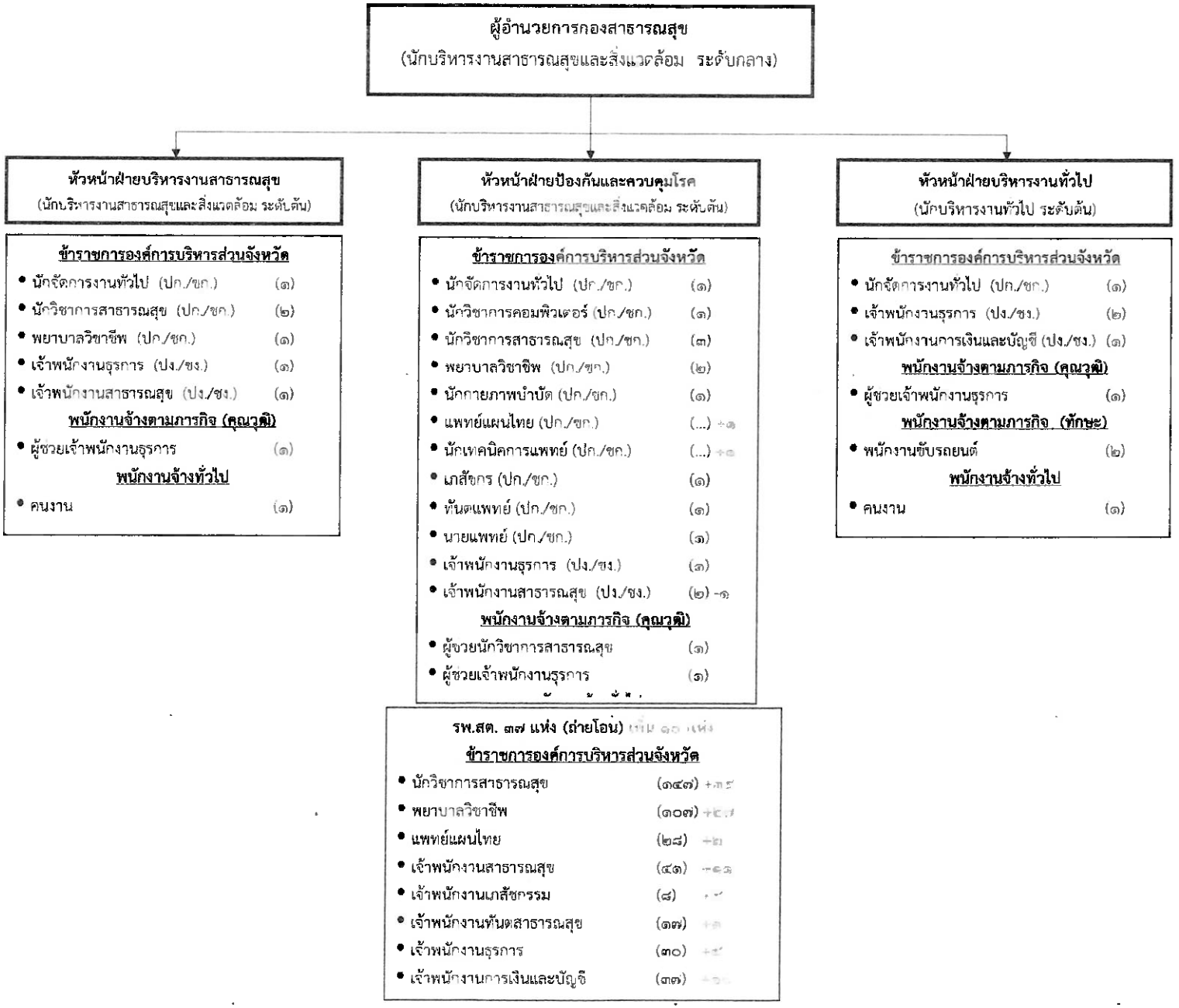
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๒)
- วิศวกรโยธา (ชพ.) (๑)
- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๓)
- สถาปนิก (ปก./ชก.) (๒)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- นายช่างโยธา (อส.) (๔)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๗) +๒
- นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (๑) -๑
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (๒) -๑
- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (๑) -๑
- ผู้ช่วยสถาปนิก (๒) -๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๕)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๖)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๓)

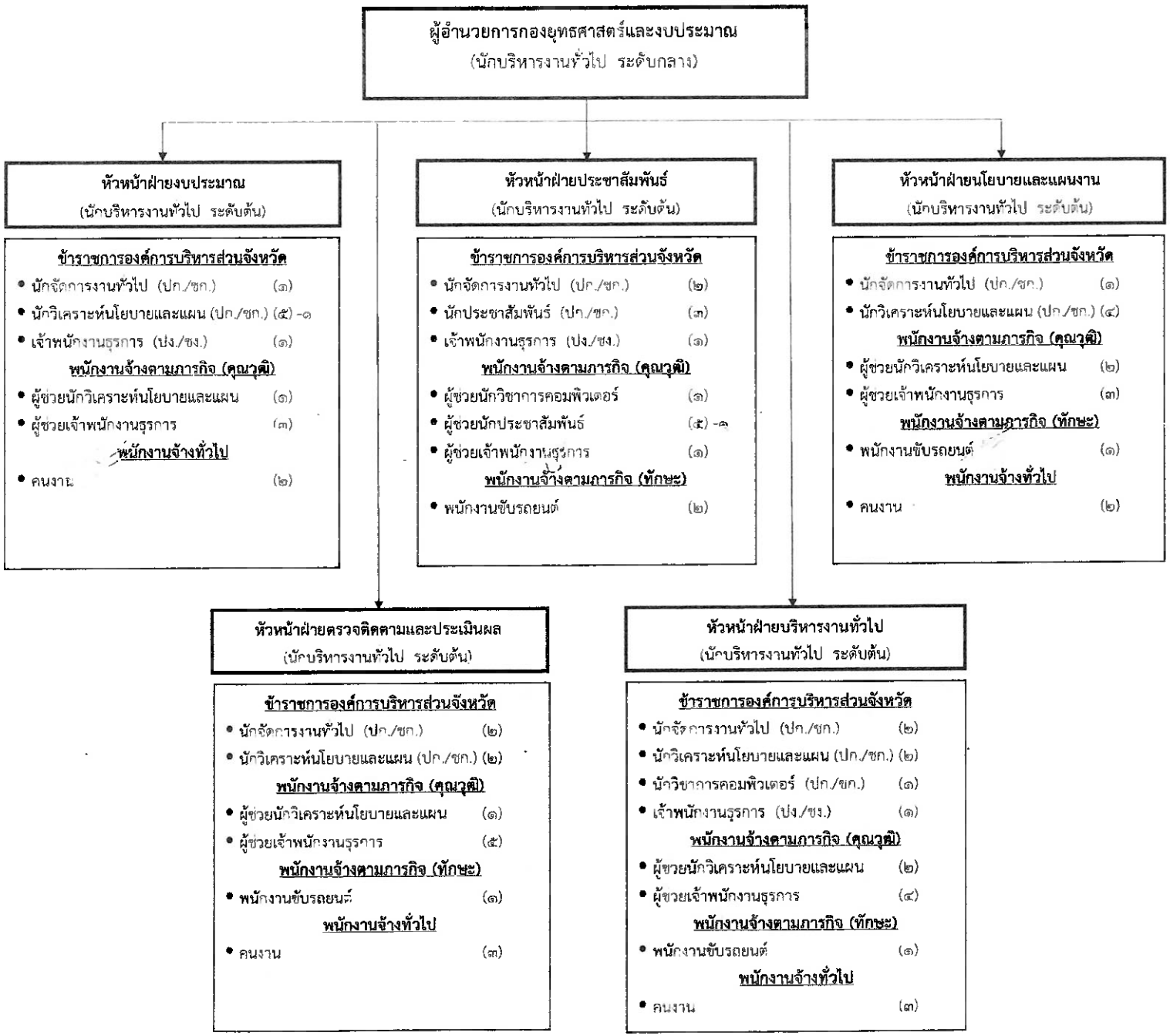
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๕) +๒

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๕)

โครงสร้างกองสาธารณสุข



โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)

กลุ่มงานนิเทศการศึกษา
- ศึกษานิเทศก์ (วพ.) (๑)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑) -๑
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) +๑
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๓) -๑
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๒)
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๒)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (...) +๑
- ผู้ช่วยบรรณารักษ์ (๙)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๒)
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑)
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ (๑)
- ครูอาสาพัฒนาการกีฬา (๒)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๒๓)

โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (...) +๒
- ครู/ครูผู้ช่วย (๑๙)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๒)
- บุคลากรสนับสนุนการสอน (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน (๑)
- คนครัว (๒)
- ภารโรง (๓)

โรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- ครู/ครูผู้ช่วย (๑๑)

ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๗)
- บุคลากรสนับสนุนการสอน (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป
- คนสวน (๑)
- ภารโรง (๑)
- พนักงานประจำตึก (๑)

โรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม

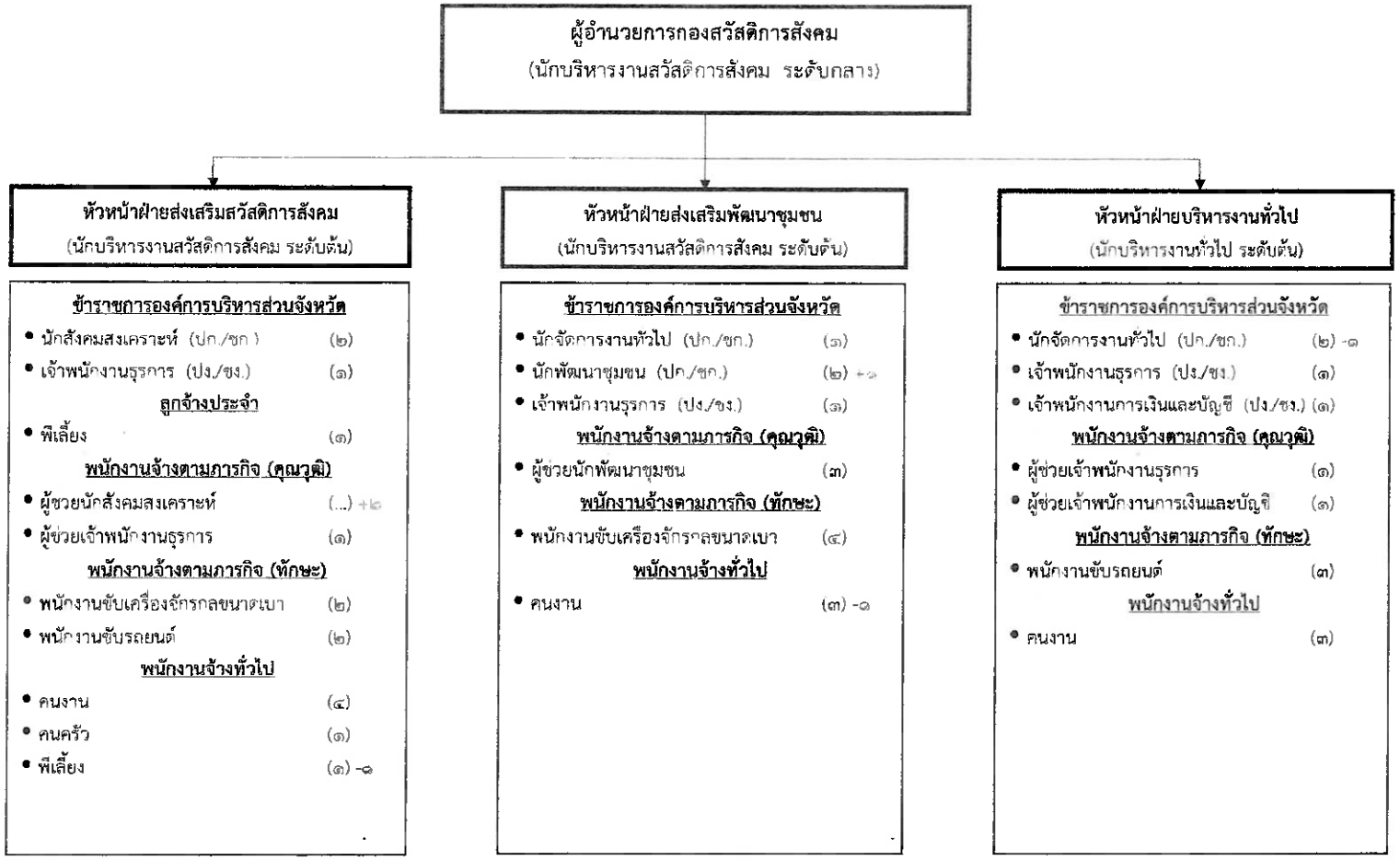
ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- ครู/ครูผู้ช่วย (๒๙)

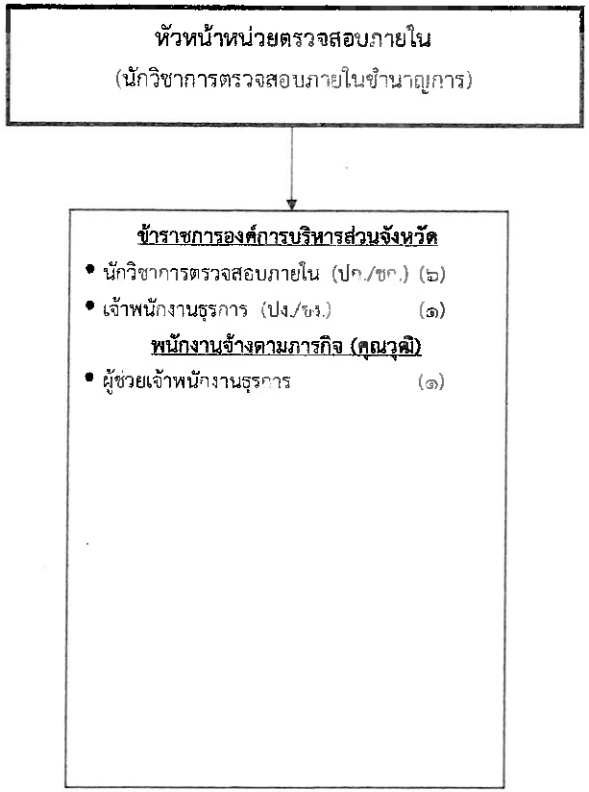
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑๒) -๒
- บุคลากรสนับสนุนการสอน (๔)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

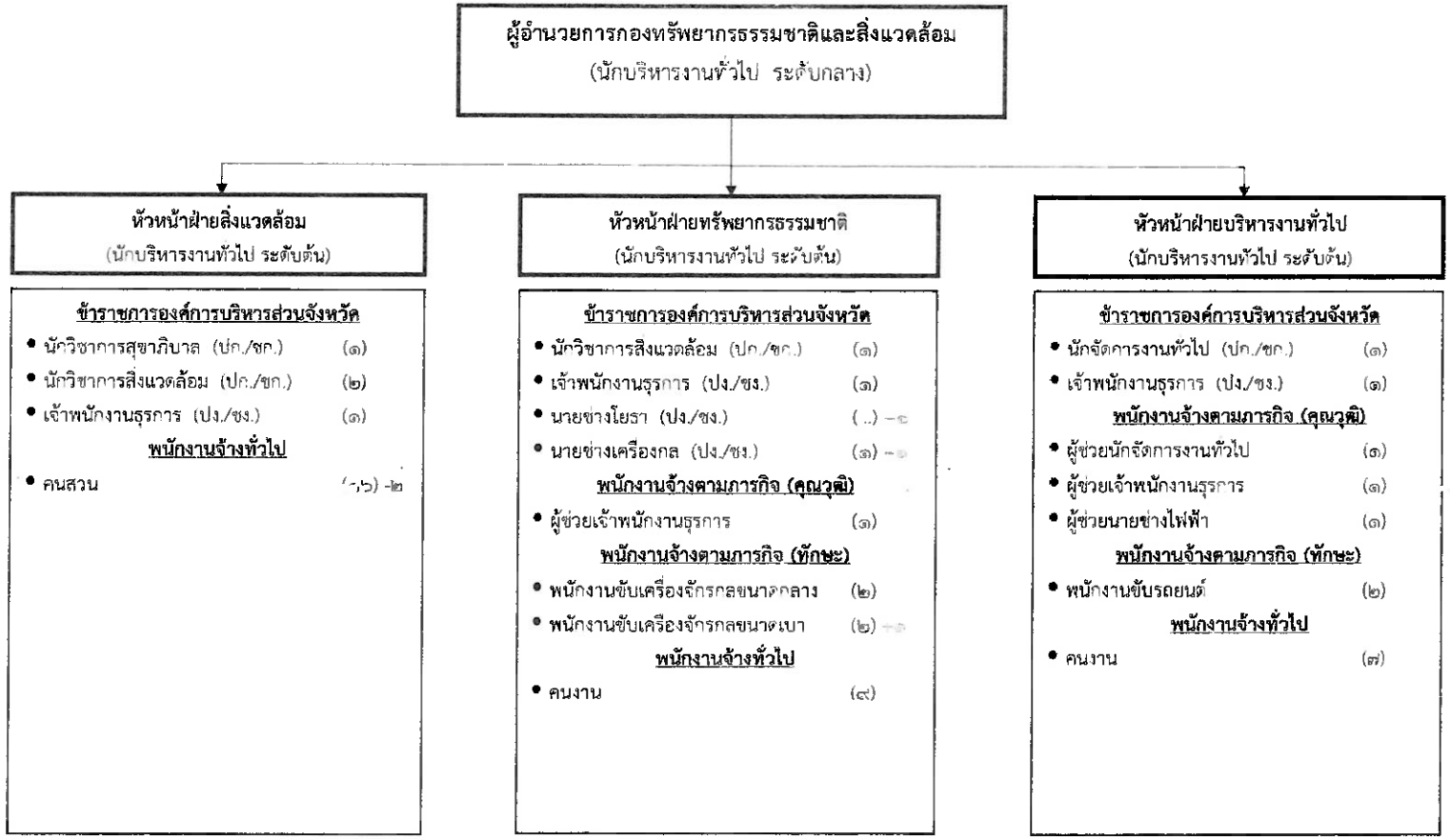
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนสวน (๑)
- ภารโรง (๓)
- พนักงานประจำตึก (๒)

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

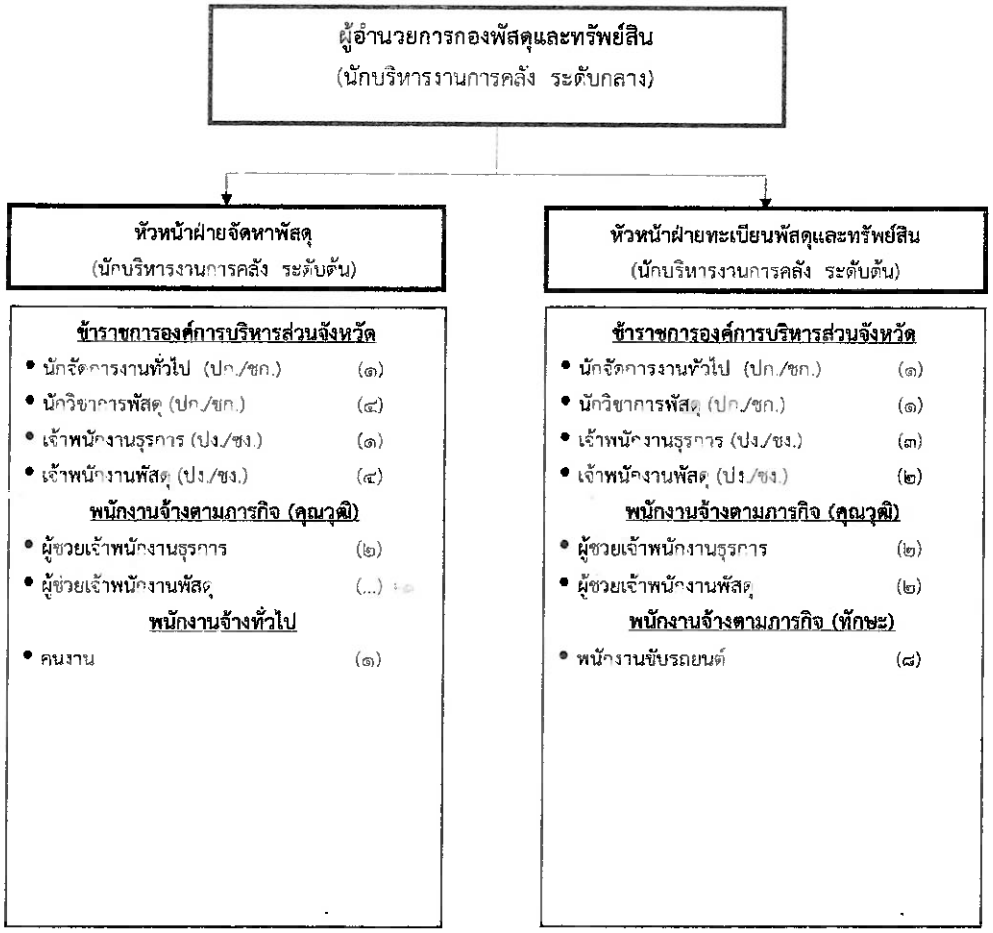



หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
• นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๖)
• เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
• ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

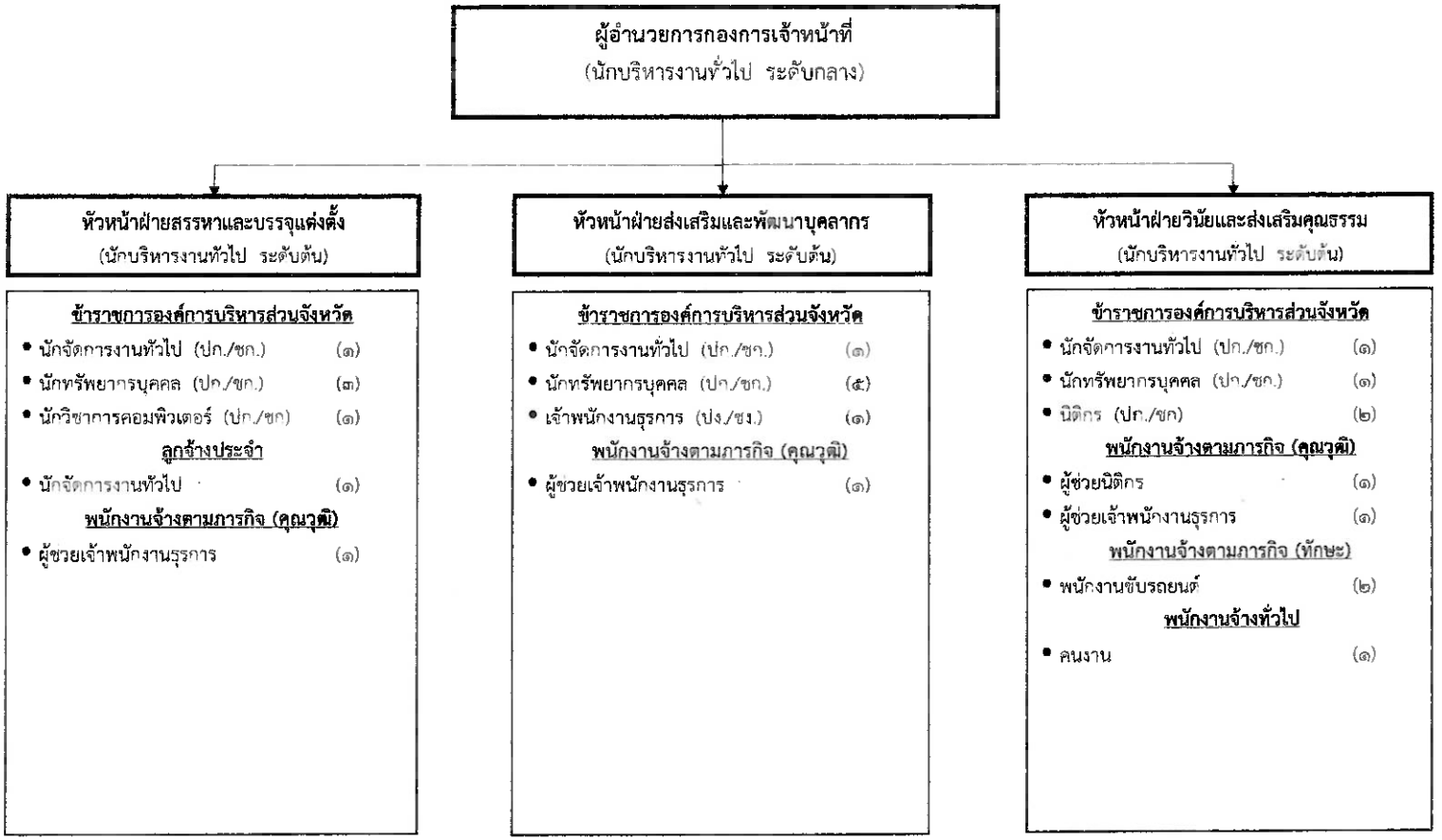
โครงสร้างกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองพัสดุและทรัพย์สิน



โครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่



โครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ผู้อำนวยการสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ นักวิชาการสาธารณสุข/พยาบาลวิชาชีพ

1. กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/ เจ้าพนักงานธุรการ (ขนาดเล็ก)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ขนาดกลางและใหญ่)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขนาดกลางและใหญ่)

กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

1. งานบริหารทั่วไป
- งานบริหารทั่วไป
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานตรวจสอบควบคุมภายใน
- งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง
- งานบำรุงรักษาสถานที่ราชการ
- งานการเงิน การบัญชี
- งานบัญชีเกณฑ์คงค้าง
- งานภูมิทัศน์

2. งานบริหารงานบุคคล
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานพัฒนาบุคลากร
- งานสัมมนาและฝึกอบรม

3. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
- งานแผน โครงการสาธารณสุข
- งานตัวชี้วัดสาธารณสุข
- งานประเมินผลโครงการ
- งานนิเทศงาน
- งานนโยบายเร่งด่วนและโครงการพิเศษ
- งานสาธารณสุขพื้นที่พิเศษ/เฉพาะ
- งานพัฒนาวิชาการ วิจัยและ นวัตกรรม
- งานวิทยากร
- งานฝึกอบรมนักศึกษา

4. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
- งานข้อมูลข่าวสาร
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศสาธารณสุข
- งาน พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร

5. งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
- งานมาตรฐานหน่วยบริการ
- งาน PCA
- งาน ๕ ส.
- งานคุณภาพบริการ

6. งานหลักประกันสุขภาพ
- งานโครงการหลักประกันสุขภาพ
- งานรับคำร้องขอขึ้นทะเบียน
- งานตรวจสอบสิทธิ
- งานรับคำร้องเรียน
- งานกองทุนหลักประกันสุภาพ
- งานประกันผู้ป่วยประกันสังคม
- งานผู้ประสบภัยจากรถ

7. งานสุขภาพภาคประชาชน
- งานสาธารณสุขมูลฐานแนวใหม่
- งานสัมพันธ์ชุมชน และองค์กรภายนอก

8. งานกฎหมายสาธารณสุข
- งาน พ.ร.บ. การสาธารณสุขฯ
- งานกฎหมาย พ.ร.บ.วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน
- งานบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข

2. กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- พยาบาลวิชาชีพ
- นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ขนาดกลางและใหญ่)

กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

1. งานแผนงาน / โครงการ
- การจัดทำแผนงาน / โครงการ
- การบระเมินโครงการ

2. งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย
- งานอนามัยแม่และเด็ก
- งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
- งานวางแผนครอบครัว
- งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์สาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกและ บริการเยี่ยมบ้าน

3. งานป้องกันควบคุมโรค
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ
- งานควบคุมโรคสัตว์และแมลงนำโรค
- งานระบาดวิทยา

4. งานอนามัยโรงเรียน
- งานอนามัยโรงเรียน
- งานศูนย์เด็กเล็กน่าอยู่

5. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข
- งานอาหารปลอดภัย
- งานตรวจสอบอาหารและสารปนเปื้อน

6. งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานอาชีวอนามัย
- งานอุบัติภัย และภัยพิบัติ

7. งานทันตสาธารณสุข
- งานทันตสาธารณสุขในสถานบริการ
- งานทันตสาธารณสุขในชุมชน

8. งานแพทย์แผนไทย
- งานแพทย์แผนไทย
- งานแพทย์ทางเลือก
- งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร

9. งานอื่น ๆ ตามนโยบาย

3. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

- พยาบาลวิชาชีพ
- นักวิชาการสาธารณสุข/ เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย (อายุรเวท) (ขนาดกลางและใหญ่)
- นักวิชาการสาธารณสุข (เภสัชกรรม)/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ขนาดกลางและใหญ่)

กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

1.งานแผนงาน/โครงการ
- การจัดทำแผนงาน/โครงการ
- การประเมินโครงการ

2. งานรักษาพยาบาล
- งานรักษาพยาบาล (ในชุมชน)
- งานตรวจประเมิน และบำบัดโรคเบื้องต้น
- งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน อุบัติภัย
- งานให้คำปรึกษาด้านสุขภาพสาธารณสุข
- งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์

3. งานป้องกันควบคุมการติด เชื้อในคลินิก
- งานป้องกันควบคุม การติดเชื้อในคลินิก

4. งานเภสัชสาธารณสุข
- งานเภสัชสาธารณสุข
- งานให้คำปรึกษาการใช้ยา

5. งานส่งต่อผู้ป่วย
- งานคัดกรอง ส่งต่อผู้ป่วยและ EMS

6. งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน
- งานคัดกรองผู้ป่วยตามกลุ่มวัย
- งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- งาน HHC
- งาน Long Term Care

7. งานฟื้นฟูสภาพ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยติดเตียง
- งานสุขภาพจิต
- งานบำบัดผู้ป่วยติดยาเสพติด
- งาน To Be Number One

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ดำเนินการวิเคราะห์ ข้อมูลกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

๑) ระดับคุณวุฒิทางการศึกษาตามสายงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒) โครงสร้างอายุ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง และการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุ ในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง (ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หน.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายนิติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-๑/+๑	-	-	ยุบ/เพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำเรือ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงาน	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนสวน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนครัว	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๒)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายกิจการสภา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายการประชุม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายเครื่องจักรกล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายสำรวจและออกแบบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักผังเมืองปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๓	๒	๒	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยสถาปนิก	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒๒	๒๒	๒๓	๒๓	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเกษตร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๙๒	๙๕	๙๕	๙๕	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนสวน	๒๐	๑๗	๑๗	๑๗	-๓	-	-	ยุบเลิก ๓ อัตรา
กองสาธารณสุข (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผอ.กองสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ทันตแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดอนทอง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าทอง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รก.ชพ ๑
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าโพธิ์								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังพิกุล								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวงฆ้อง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศรีภิรมย์								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านท้องโพลง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตลุกเทียม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.อส.
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดงประคำ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่านางงาม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รก.ชพ ๑
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองกุลา								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อทอง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	รก.ชพ ๑
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านชุมแสง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (อายุรเวท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดง (ตำบลคูยม่วง)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านปรือกระเทียม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลปากโทก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.อส.
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน(อายุรเวท)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามสูง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลงิ้วงาม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดพริก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชาติตระการ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าสะแก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาตาจูม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.อส.
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนเมี่ยง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ(ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ(เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาจาน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเนินเพิ่ม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพร้าว								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชมพู								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองขมิ้น								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๓๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านร้องยุ้งข้าว</u>								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๓๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองสะแก</u>								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๓๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในนิคมบางระกำ</u>								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเสาหิน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รก.ชพ.
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ่อภาค								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกใหญ่								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนุขเทียน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนิคมทุ่งสวน								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙.โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองตาล								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านกระบัง								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบางยางพัฒนา								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาคลอ								
ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแหลมโพธิ์								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอรัญญิก								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านป่า								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (เภสัชกรรม)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะตูม								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (วุฒิ ป.การแพทย์แผนไทย) (อายุรเวท)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยเฮี้ย								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายประชาสัมพันธ์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายนโยบายและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๓	๑๒	๑๒	๑๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสันทนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูอาสาพัฒนาการกีฬา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	-	-	-	
โรงเรียนกีฬา อบจ.พิษณุโลก								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู/ครูผู้ช่วย	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานประจำตึก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
โรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู/ครูผู้ช่วย	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำตึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู/ครูผู้ช่วย	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๒	๑๐	๑๐	๑๐	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผช.เจ้าพนักงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานประจำตึก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พี่เลี้ยง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>**พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)**</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<u>**พนักงานจ้างทั่วไป**</u>								
คนงาน	๑๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พี่เลี้ยง	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๒๐)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผอ.กองทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
คนสวน	๑๖	๑๔	๑๔	๑๔	-๒	-	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
กองพัสดุและทรัพย์สิน (๒๑)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายจัดหาพัสดุ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผอ.กองการเจ้าหน้าที่)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑,๓๙๑	๑,๔๙๐	๑,๔๙๐	๑,๔๘๙	+๑๒๐/-๒๑	+๑/-๑	-๑	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญา ตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญา โท หรือ เทียบเท่า	ปริญญา เอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	-	๔	๕๓	๒๒๐	๗๕	๑	๓๕๓
ข้าราชการหรือ พนักงานครู และบุคลากร ทางการศึกษา	-	๑	-	๕๐	-	-	๕๑
ลูกจ้างประจำ	๕	๔	-	๑	-	-	๑๑
พนักงานจ้าง	๑๘๙	๔๑	๑๔๓	๑๔๐	๒	-	๕๑๕
รวม	๑๙๔	๕๐	๑๙๖	๔๑๑	๗๘	๑	๙๒๙
คิดเป็นร้อยละ	๒๐.๘๘	๕.๓๘	๒๑.๐๙	๔๔.๒๔	๘.๓๙	๐.๑๐	๑๐๐

๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ สายงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ จะต้องมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม ควรคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาเกี่ยวกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารการศึกษา ๖) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๖) นักวิชาการบัญชีและการเงิน ๗) นักวิชาการคลัง ๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙) นักวิชาการพัสดุ ๑๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๑) นักประชาสัมพันธ์ ๑๒) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๓) นักวิชาการเกษตร ๑๔) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๕) พยาบาลวิชาชีพ ๑๖) นักกายภาพบำบัด ๑๗) แพทย์แผนไทย ๑๘) นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๙) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๒๐) เภสัชกร	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานการคลัง ๔) เจ้าพนักงานพัสดุ ๕) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๗) นายช่างโยธา ๘) นายช่างเขียนแบบ ๙) นายช่างสำรวจ ๑๐) นายช่างผังเมือง ๑๑) นายช่างเครื่องกล ๑๒) นายช่างไฟฟ้า ๑๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๒๑) ทันตแพทย์ ๒๒) นายแพทย์ ๒๓) วิศวกรโยธา ๒๔) สถาปนิก ๒๕) นักผังเมือง ๒๖) นักพัฒนาชุมชน ๒๗) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๘) นักวิชาการศึกษา ๒๙) นักสันทนาการ	

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ โครงสร้างอายุของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคลซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือ วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่าง ระหว่างวัยที่เกิดขึ้น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตร หรือ วิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>= ๕๔		
บริหารท้องถิ่น						๑		๑	๒	๕๓.๕๐
อำนวยการท้องถิ่น					๘	๑๐	๕	๑๘	๔๑	๕๐.๑๗
วิชาการ		๗	๒๒	๑๔	๔๘	๔๗	๓๖	๑๑	๑๘๕	๔๔.๔๒
ทั่วไป		๔	๑๙	๒๒	๓๑	๒๓	๑๓	๒๕	๑๓๗	๔๓.๘๘
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา		๒	๙	๑๑	๑๒	๑๐	๖	๒	๕๒	๔๑.๒๖
ลูกจ้างประจำ						๑	๓	๑๐	๑๔	๕๔.๘๕
พนักงานจ้าง	๔	๔๑	๗๑	๗๑	๙๑	๗๘	๗๖	๕๖	๔๘๘	๔๒.๔๗
รวม	๔	๕๔	๑๒๑	๑๑๘	๑๙๐	๑๗๐	๑๓๙	๑๒๓	๙๑๙	๔๖.๙๙
คิดเป็นร้อยละ	๐.๔๓	๕.๘๗	๑๓.๑๖	๑๒.๘๔	๒๐.๗๘	๑๘.๔๙	๑๕.๑๒	๑๓.๓๘	๑๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะใช้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	๒
๓	นักบริหารงานช่าง	-	๑	๑	๒
๔	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	๑
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	๑
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	-	๑
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	-	-	๓
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-	๑
๙	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	-	-	๑	๑
๑๐	นายช่างเครื่องกล	๑	-	-	๑
๑๑	นายช่างโยธา	-	๒	-	๒
	รวม	๗	๖	๓	๑๖

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ ทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนด เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรฯ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๙๔๗ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่ได้เข้ารับการพัฒนาด้านการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามรายละเอียดดังนี้

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับ การพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติและหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและวินัยของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุครั้งแรก หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา หรือ ฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงานรวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้อง หรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน

ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติโดยมีโครงการ / หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ได้แก่

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

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงาน หรือ ต้องอธิบายงานใหม่ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบ และเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในภารเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้ปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำและหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการและงานด้านช่าง

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

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พุทธศักราช ๒๕๖๑ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑ พุทธศักราช ๒๕๖๑ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติปฏิบัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทุกคน ให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องปฏิบัติและยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๙ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๙) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นโดยประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ตารางประกอบการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ริหารส่วนจังหวัด ตามหลักสูตรสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

(ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ ดังนี้

ข้อมูลการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นางสีไพร	โกธรรม	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	สูง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑ ส.ค.๖๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	-	-	-	
๒	นายภัทร	ใจเอม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๖ มิ.ย.๕๗	หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
	<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</u>										
๓	นางจุรีภรณ์	สุภาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ก.พ.๖๖	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
	<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>										
๔	นายชมภู	จันทร์เชื้อ	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาชุมชน)	๒๙ ธ.ค.๔๘	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป อบจ.	-	-	-	
๕	น.ส.มยุรา	แก้วศรีทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔ ก.ย.๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๖	น.ส.สุกัลย์ชนา	คำดา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒ ก.ค.๖๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๗	นายอิฐเรศ	รำพึงดี	นายช่างเครื่องกล	อส.	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๕ ก.พ.๔๘	-	-	+๑	-	๗ ว ตั้งแต่ ๑๕ ก.พ. ๔๙
๘	นายโยคิน	ผึ่งบางแก้ว	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๘ ธ.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๙	จ.อ.นิคม	ม่วงสวน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๖ ก.ค.๕๓	-	-	-	+๑	
๑๐	จ.อ.วิชัย	ดอนชาไพร	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(ก่อสร้าง)	๒๕ ก.ค.๕๕	-	+๑	-	-	
๑๑	นายภาคภูมิ	ขุนทอง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวช. (ช่างยนต์)	๒ ก.ย.๕๖	-	+๑	-	-	
๑๒	ส.อ.กรศุทภ์	ทิพมาศ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๑ ส.ค.๖๕	-	+๑	-	-	บัณฑิตใหม่ ๑๑ ส.ค. ๖๖ โดยได้ไปรายงานตัว ณ ส่วนการคลัง ๑ ก.ย.๖๖
๑๓	นายบรรพต	เลียงอุด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ปวส. (เครื่องกล)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	+๑	-	-	๑ ตุลาคม ๖๖ เลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นขั้นที่ ๑๐
	<u>ฝ่ายนิติการ</u>										
๑๔	นางพร้อมพันธ์	เปี่ยมเจริญ	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑ ก.ค.๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๑๕	นายนฉัตรชัย	พัฒนวสันต์พร	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ต.ค.๖๑	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๖	นายณัฐวัฒน์	ชื่นใจชน	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๗	น.ส.อมรรัตน์	สุขแจ่ม	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๘	น.ส.ศิวนาถ	จูเทศ	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๙	สิบเอกนิมิต	บัวเผื่อน	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๒๙ มี.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/พนักงานธุรการ	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>										
๒๐	นางพิมพ์นารา	อวนทอง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารรัฐกิจ)	๙ ม.ค.๕๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	-	-	-	
๒๑	น.ส.ลักษณาภรณ์	ยิ้มละม้าย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ ธ.ค.๕๘	-	+๑	-	-	
๒๒	นางลภัสรดา	อุดมผล	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๖ มิ.ย.๔๗	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	+๑	-	-	
๒๓	น.ส.ณัชชา	พรประสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ เม.ย.๖๖	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	+๑	-	เดิมระดับ ๓ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒๔	นางกรวิการ์	ผูกพานิช	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑ พ.ค.๖๔	หลักสูตร จบท.	+๑	-	-	
๒๕	น.ส.จุฑาจินดามณี	ชวดีเขื่อนแก้ว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๘ ก.พ.๖๔	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	
๒๖	นายกายสิทธิ์	บุญมี	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	+๑	-	
๒๗	น.ส.ปาจิรา	ท่าทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑ มี.ค.๖๖	-	-	-	+๑	
๒๘	น.ส.ปราณี	ศิริวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔ ก.ย.๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๙	นางศิริพร	อิ้งตระกูล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓ พ.ค.๕๔	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชบง.	-	-	-	
	<u>สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด</u>										
๓๐	นางวิชภา	จันทรมณี	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.พ.๖๖	-	-	+๑	-	
๓๑	จ่าเอกวรวุฒิ	แถมสมดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๘ พ.ค.๖๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	<u>ฝ่ายการประชุม</u>										
๓๒	นายสุพจน์	เกิดคำ	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ต.ค.๖๕	-	-	-	+๑	
๓๓	น.ส.ณัชชา	น่วมกรุง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๔ พ.ค.๕๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป				
๓๔	นางวันวิษา	รำพึงดี	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.พ.๕๐	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>										
๓๕	ว่าที่ ร.ต.กมลภพ	วัฒนกุล	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑ พ.ค.๖๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๓๖	สิบเอกจิตติคุณ	แถมพยัคฆ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ ธ.ค.๖๕	-	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง										
๓๗	นางสุวิมล	เจริญพร	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	๒๕ ก.ย.๕๕	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานนักบริหารงานคลัง หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง										
๓๘	นางจันทิมา	สังขติษฐ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	(บริหารธุรกิจ)มหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑ มี.ค.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	
๓๙	นางรุจิรา	พีระพันธุ์	นักวิชาการคลัง	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๕ ก.พ.๖๒	-	-	-	+๑	
๔๐	นายสันติสุข	ชารักดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ พ.ค.๖๒	-	+๑	-	-	
๔๑	นางศรีวรรณ	ประพฤติธรรม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๔ ก.ย.๔๘	-	-	-	+๑	
๔๒	นางจารุภรณ์	ดวงมูล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	๑๔ ก.ย.๔๘	-	+๑	-	-	
๔๓	น.ส.อารยา	แสนสุดสวาท	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒๐ มิ.ย.๕๔	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๔๔	น.ส.สมปอง	สุขใย	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ เม.ย.๕๐	-	+๑	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้										
๔๕	นางกานต์จิรา	ชูเอื่อน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๗ ธ.ค.๕๔	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๔๖	นายชาญยุทธ	จันทร์ดี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑ พ.ค.๖๑	-	+๑	-	-	
๔๗	นางนัดดา	เกิดแย้ม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ เม.ย. ๖๖	-	+๑	-	-	
๔๘	น.ส.เสาวนีย์	สีพันธุ์ชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	๔ เม.ย.๖๕	-	+๑	-	-	
๔๙	นางภาวิณี	ไพจิตโรจนา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๑๔ ก.ย.๔๘	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี										
๕๐	น.ส.จำรัส	เขาดี	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘ พ.ย.๕๒	หลักสูตรนักบริหารงานคลัง หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารงานนักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๕๑	น.ส.ศรรัตน์	อยู่เป็นสุข	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บัญชีบัณฑิตมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๔ เม.ย.๕๗	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๕๒	น.ส.ดอกรัก	ปิมวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ก.ค.๖๒	-	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๓	นางวาสนา	พึ่งสมบัติ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐ ธ.ค.๖๐	-	+๑	-	-	
๕๔	นางสรีสุดา	บุญรอด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๒ ก.พ.๕๑	-	-	-	+๑	
๕๕	ส.อ.เฉลิมพงษ์	แสงนาค	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ พ.ย.๕๔	-	-	-	+๑	
๕๖	นายนัตติพงษ์	สถิตย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓ ก.ย.๖๑	-	+๑	-	-	[illegible]
๕๗	นางสาธิดา	ฉายะกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส. (บริหารธุรกิจการบัญชี)	๑ ก.พ.๖๑	-	+๑	-	-	
๕๘	น.ส.พรพิมพ์	มากบ้านบึง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ส.ค.๖๕	-	+๑	-	-	
๕๙	นางกนกอร	มาเนตร	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๐ พ.ย.๕๘	-	+๑	-	-	
	<u>กองช่าง</u>										
๖๐	นายปิโยรส	ปุญญฤทธิ์	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต วิศวกรโยธา	๓ ต.ค.๖๕	หลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
	<u>ฝ่ายผังเมือง</u>										
๖๑	นายสุวุฒิ	บานแย้ม	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)		-	+๑	-	-	
๖๒	น.ส.สุวพัชร	สิงห์สุ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐ ธ.ค.๕๕	หลักสูตรจนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๖๓	น.ส.มณฑิกานต์	รู้รอบ	นักผังเมือง	ปก.	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	๑ ก.พ.๖๑	-	+๑	-	-	
๖๔	นายอนุภาพ	ไพบูลย์	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส./เทคโนโลยีบัณฑิต ช่างก่อสร้าง/(การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๕ พ.ค.๕๙	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๖๕	จ.ส.อ.ประเสริฐศักดิ์	ตรงต่อกิจ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๘ พ.ค.๕๕	-	-	-	+๑	
๖๖	นายพงษ์เทพ	วิเศษโคตะ	นักวิชาการเกษตร	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๑ ธ.ค.๕๒	-	-	-	+๑	
๖๗	น.ส.สุภารัตน์	พุ่มพันธุ์ฆ้อง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	๑ ม.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๖๘	นายชาคริต	กุยะธรพรต	นายช่างโยธา	อส.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	+๑	๗ ว ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑
๖๙	นายพัฒนา	ศรีโพธิ์ทอง	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	+๑	๗ ว ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑
๗๐	นายชจรวุฒิ	ปิ่นดอนทอง	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ช่างสำรวจ	๒๙ มี.ค.๕๙	-	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๑	นายเมฆา	เสนารถ	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑ ธ.ค.๔๕	-	-	-	+๑	
๗๒	นายอภิชาติ	อาจขำ	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	๑๐ พ.ค.๕๘	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๗๓	นายไพรัช	คูหาแก้ว	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	ปวส. (ช่างเทคโนโลยีโทรคมนาคม)	๓ ธ.ค.๕๘	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายเครื่องจักรกล										
๗๔	สิบเอกชาญศักดิ์	มีแหยม	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑ มี.ค.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง (เข้าอบรมการห้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	
๗๕	น.ส.ชนาภากาญจน์	คำบ้านฝาย	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารธุรกิจ/(รัฐประศาสนศาสตร์)		หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๗๖	น.ส.กฤตยา	พรมอินทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑ ม.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๗๗	นายจักรกฤษ	เพ็งสลุด	นายช่างเครื่องกล	ปง.	ปวส. (อุตสาหกรรม)	๒ พ.ค.๖๕	-	+๑	-	-	
๗๘	นายศรัณยู	สิงหเดช	นายช่างเครื่องกล	ปง.	ปวส. (ช่างยนต์)	๒ พ.ค.๖๕	-	+๑	-	-	
๗๙	นายสมชาย	ถุงอนันติกานนท์	นายช่างเครื่องกล	อส.	ปวส. (ช่างยนต์)	๑๐ มี.ค.๔๘	-	-	-	+๑	
๘๐	นายสนามชัย	คำดอนทอง	นายช่างเครื่องกล	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เครื่องกล)	๒๘ ธ.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
๘๑	นายชิตพล	มั่นปาน	นายช่างเครื่องกล	ชง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมเครื่องจักรกลเกษตร)	๒๘ ธ.ค.๕๙	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๘๒	จ.อ.ธีระศักดิ์	ดวงเงิน	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๐ พ.ย.๕๘	-	+๑	-	-	
	ฝ่ายสำรวจและออกแบบ										
๘๓	นายอภิสิทธิ์	จงกล้าหาญ	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (สถาปัตยกรรม)	๑ ก.ค.๖๓	-	+๑	-	-	
๘๔	น.ส.สุทธิชา	เอี่ยมอ่อน	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑ ธ.ค.๕๙	-	-	-	+๑	
๘๕	น.ส.กัลยา	มั่นประสิทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ธ.ค.๕๘		-	-	+๑	
๘๖	นายศราวุธ	แสงเกตุ	วิศวกรโยธา	ชก. (รก ชพ.)	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓ ธ.ค.๕๘	หลักสูตรวิศกรโยธา	-	-	-	
๘๗	นายวุฒิวงศ์	อนันตาภรณ์	วิศวกรโยธา	ชก.	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมก่อสร้าง)	๑ ม.ค.๕๙	หลักสูตรวิศกรโยธา	-	-	-	
๘๘	น.ส.พิมพ์ไฉล	คมขำ	วิศวกรโยธา	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรโยธา)	๒ พ.ค.๖๕	-	+๑	-	-	
๘๙	นายพลกฤต	ม่วงดิษฐ์	วิศวกรโยธา	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรโยธา)	๒ ธ.ค.๕๒	-	+๑	-	-	
๙๐	นายพีรพงษ์	ดับปากพิง	สถาปนิก	ปก.	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรสถาปนิก	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๑	นางเสาวนีย์	บุบผาชาติ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔ พ.ย.๖๒	-	-	-	+๑	
๙๒	นายสรวิชญ์	บุบผาชาติ	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	+๑	
๙๓	นายจักรปาณี	สุวรรณศรี	นายช่างโยธา	อส.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๑๑ ก.พ.๕๑	-	-	-	+๑	๗ ว ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑
๙๔	นายจอมพล	ฟูมินทร์	นายช่างโยธา	อส.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๔ พ.ค.๔๙	-	-	-	+๑	๗ ว ตั้งแต่ ๒๔ พ.ค. ๔๙
๙๕	นายบุญเหลือ	ทองมาก	นายช่างโยธา	อส.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	-	+๑	๗ ว ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑
๙๖	นายสุวรรณชนะ	อินนวน	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. ช่างก่อสร้าง/การจัดการช่างและผังเมือง	๑ ม.ค.๕๙	หลักสูตรช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
๙๗	นายธะนะพล	ชัยสาร	นายช่างโยธา	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๓ พ.ค.๔๒	-	-	-	+๑	
๙๘	นายวัชรพงษ์	สกุลวงค์เวโรจน์	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๐ พ.ย.๕๘	หลักสูตรช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
๙๙	นายเกรียงไกร	บุญช่วย	นายช่างโยธา	ชง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑ ม.ค.๕๙	หลักสูตรช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
๑๐๐	นายไมตรี	ศรีน้อย	นายช่างโยธา	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๑ ต.ค.๕๗	หลักสูตรช่าง/นายช่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-	-	
๑๐๑	นายทัชโญ	กำแพงแก้ว	นายช่างโยธา	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๒๙ มิ.ย.๖๔	-	-	-	+๑	
๑๐๒	นายอนุชิต	ปุมสันเทียะ	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ก่อสร้าง)	๑ ก.ย.๕๔	-	-	-	+๑	
๑๐๓	ส.ท.อรรถพล	เพชรทิม	นายช่างโยธา	ปง.	ปวช. (ก่อสร้าง)	๑ ธ.ค.๕๒	-	-	-	+๑	
๑๐๔	นายกรวิทย์	ศิลปชำนาญ	นายช่างโยธา	ชง.	ปวช. (ก่อสร้าง)	๑๖ พ.ค.๕๗	-	-	-	+๑	
๑๐๕	นายคงศักดิ์	ตันเยี่ยน	นายช่างสำรวจ	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๕ ม.ค.๕๗	-	-	+๑	-	
	ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง										
๑๐๖	นายณัฐวุฒิ	ศรีมงคล	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒ ต.ค.๕๑	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๑๐๗	นายพิสิษฐ์	สืบสาย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์/(รัฐประศาสนศาสตร์)	๘ พ.ย.๖๒	-	-	+๑	-	
๑๐๘	นายณัฐวุฒิ	ศรีใจ	นายช่างโยธา	อส.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๑ พ.ย.๕๑	-	-	+๑	-	๗ ว ตั้งแต่ ๑๑ พ.ย. ๕๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๙	นายตุสิต	สิทธิรุ่งโรจน์	นายช่างโยธา	อส.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๐ ส.ค.๕๐	-	-	+๑	-	๗ ว ตั้งแต่ ๒๐ ส.ค. ๕๐
๑๑๐	นายนพดล	เพ็งเทศ	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. ช่างสำรวจ	๑ ม.ค.๕๙	-	-	+๑	-	
๑๑๑	นายจีระศักดิ์	ถาบุตร	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	เทคโนโลยีบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	๒๐ ธ.ค.๖๐	-	-	+๑	-	
	กองสาธารณสุข										
๑๑๒	นายสนธยา	จิตต์รำพึง	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	๑๒ ก.ย.๕๘	-	+๑	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข										
๑๑๓	นายพชรพงศ์	สร้อยเพ็ชร์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๓ ม.ค.๕๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๑๑๔	นางวันวิสา	วัฒนกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	
๑๑๕	น.ส.ขนิษฐา	ตุ่มแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑๐ พ.ค.๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค										
๑๑๖	น.ส.วีรยา	ปานแสง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต (การจัดการธุรกิจ)	๑ มิ.ย.๖๕	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๑๑๗	นายนิธิพัฒน์	มีโภคสม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก. (รก.ชพ.)	สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุข)	๔ ต.ค.๖๔	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
๑๑๘	น.ส.ลลิตา	ขัตติ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๖ ม.ค.๖๐	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	
๑๑๙	นางสาวพนิดา	ดุษฎีเดโช	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	-	+๑	-	
๑๒๐	น.ส.ปรัชญาภรณ์	ฟักเอี่ยม	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (กายภาพบำบัด)		-	+๑	-	-	
๑๒๑	น.ส.นันทิชา	ศรีวิจารย์	นายแพทย์	ปก.	แพทยศาสตรบัณฑิต (เวชศาสตร์ครอบครัว)		-	+๑	-	-	
๑๒๒	น.ส.สุพิชา	โมครา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๑ ก.พ.๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป										
๑๒๓	นายพงษ์เทพ	พงษ์พิทักษ์เสรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	นิติศาสตรบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต นิติศาสตร์/(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖ ก.ย.๕๗	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	+๑	-	-	
๑๒๔	น.ส.เปรมฤทัย	เกษโสภา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		-	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตอนทอง										
๑๒๕	นายอมรพันธุ์	อ้วนวิจิตร	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก. รก. ชพ.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	๕ ส.ค.๕๔	-	+๑	-	-	
๑๒๖	นางปริตตา	อ้วนวิจิตร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๓๑ ม.ค.๕๗	-	-	+๑	-	
๑๒๗	นางชนณิศา	หลวงแนม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๓ ส.ค.๖๕	-	-	+๑	-	
๑๒๘	นางสุพัตรา	โกแสนตอ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๕ ม.ค.๕๘	-	-	+๑	-	
๑๒๙	ว่าที่ ร.อ.เกรียงไกร	ทาสีธง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต	๘ ก.พ.๕๖	-	+๑	-	-	
	๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่าทอง										
๑๓๐	นายยงยุทธ์	ศรีอรุณ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๓ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๓๑	นางสุนันทา	เหียงแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๓๒	นางมิตรธิรา	แจ่มใส	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๓๓	นางจีรพรรณ	จิตณรงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต	๑ ธ.ค.๕๗	-	+๑	-	-	
๑๓๔	นางธัญสิริ	จันทร์มีเทศ	แพทย์แผนไทย	ชก.	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	๒๘ เม.ย.๕๙	-	-	+๑	-	
	๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่าโพธิ์										
๑๓๕	นายกษิดิศ	ม่วงทอง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต	๑๓ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๓๖	นางสาวพรทิพย์	คำทะลุง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๓ ม.ค.๖๓	-		+๑		
๑๓๗	นายเฉลิมเกียรติ	แสงทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต วิทยาศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต/เวชกิจฉุกเฉิน	๑ ธ.ค.๕๗	-	+๑	-	-	
๑๓๘	นางอารีวรรณ	ตาวงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๓๙	นางสาวรุ่งนภา	หลอดทอง	แพทย์แผนไทย	ปก.	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๓๑ ส.ค.๖๓	-	-	+๑	-	
	๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วังพิกุล										
๑๔๐	นายประชัญ	เกิดไชย	ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๓ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔๑	นางสาวแสงจันทร์	ผ่านชาวนา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	-	
๑๔๒	นางสาวจิรพรรณ	เพ็ชรอ่อน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๔๓	นางสาวนารีรัตน์	ทองเพชร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๘ มี.ค.๕๙	-	-	+๑	-	
	<u>๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วงฆ้อง</u>										
๑๔๔	นายสมประสงค์	พุฒวงศ์สกุล	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๓๐ พ.ย.๖๓	-	+๑	-	-	
๑๔๕	นางสาวมณีวรรณ	รสพล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-	-	+๑	-	
๑๔๖	นางสาวนิตยา	ถนอมรัตน์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๓๐ มิ.ย.๖๐	-	+๑	-	-	
๑๔๗	นางสายฝน	ศรีวิจารย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๔๘	นางสาวนรรษฐมน	แสงพระจันทร์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑ เม.ย.๖๔	-	-	-	+๑	
	<u>๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ศรีภิรมย์</u>										
๑๔๙	นายฉัตรชัย	เสมาทอง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๕๐	นางสายฝน	พิลาศจิตร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๓๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๕๑	นางสาวดุจดาว	ประเสริฐ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ มี.ค.๕๖	-	-	+๑	-	
	<u>๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านท้องโพลง</u>										
๑๕๒	นายปฤษฎี	วันแย้ม	ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๕๓	นางสาวศิริพร	แสงเพชรอ่อน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๒๘ มิ.ย.๖๑	-	-	+๑	-	
๑๕๔	นางธิษณา	เกตุตะมะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	<u>๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตลุกเทียม</u>										
๑๕๕	นางไพรินทร์	จันทร์แย้มสงม์	ผู้อำนวยการ รพ.สต.(เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขชุมชน ผดุงครรภ์อนามัย	๑๑ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดงประคำ										
๑๕๖	นางสาวปานรวี	หวาเกตุ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๑๕๗	นางสาวเพ็ญพิสุทธิ์	ฉิมขันธ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๙ พ.ย.๖๒	-	-	-	+๑	
	๑๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่านางงาม										
๑๕๘	นายปรเมษฐ์	สกุลพัสวี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๙ เม.ย.๖๑	-	+๑	-	-	
๑๕๙	นายสมภพ	โกสิงห์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ มิ.ย.๖๑	-	-	+๑	-	
๑๖๐	นางอุไรรัตน์	อ่ำอิ่ม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๓๐ เม.ย.๕๘	-	+๑	-	-	
๑๖๑	นายจตุพล	บุญเปี่ยม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๖๒	นางสาวนิชาภา	ตันติวิวัฒน์วงศ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	-	
๑๖๓	นางชรัตน์	ตันติอำนวย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๑๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หนองกุลา										
๑๖๔	นายพิษณุ	สาดอ่ำ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๓ ก.ย.๖๒	-	-	+๑	-	
๑๖๕	นายธนภูมิ	เจสระ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๑๑ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	
๑๖๖	นางรัชดาภรณ์	จิตต์รำพึง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
	๑๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ่อทอง										
๑๖๗	นายสุเทพ	เรือนคำ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๖๘	นายวิทยา	ฉายศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๕ ก.ค.๖๓	-	-	-	+๑	
๑๖๙	นางชมภู่	เรือนคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๗๐	นางปรารถนา	มูลคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๑๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านขุมแสง										
๑๗๑	นางสาวสินีนาฏ	หรูจิตตวิวัฒน์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๗๒	นางสาววนิชยา	ดาราวิเศษ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๗๓	นายยงพิชญ์	วรศรีหิรัญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๗ ก.ค.๕๘	-	-	+๑	-	
	๑๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านดง (อ.บางระกำ)										
๑๗๔	ว่าที่ ร.อ.ทัสดินทร์	ถนอมถิ่น	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๗๕	นางสาวปวีณา	พันธ์พัฒนากุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๗ พ.ค.๖๒	-	-	-	+๑	
	๑๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านปรือกระเทียม										
๑๗๖	นายสกูลชัย	แก้วดวงเล็ก	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๗๗	นางสาวสุภาภรณ์	ออมสิน	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๑๗๘	นางสาวพงษ์พิศ	กันภัย	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ มิ.ย.๕๙	-	-	+๑	-	
	๑๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปากโทก										
๑๗๙	นางฐาณวีร์	มีอุดร	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรผดุงครรภ์อนามัย	๑๑ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	
๑๘๐	นายอุทัย	โตท่าโรง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๘๑	นางกรรณิการ์	โกศัย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๑๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มะขามสูง										
๑๘๒	นายวิทูล	ราชรองเมือง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๘๓	นางกันตนา	สุวรรณสิงห์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๘๔	น.ส.สิรินารถ	นุ่มน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๑๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งิ้วงาม										
๑๘๕	นายเจริญ	ม่วงแก่น	ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๑๑ เม.ย.๕๖	-	+๑	-	-	
๑๘๖	นายเสกสรร	เส็งทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๑๘๗	นางหทัยรัตน์	รอดเมือง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๖ ส.ค.๖๒	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๑๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วัดพริก										
๑๙๘	นายเกื้อกูล	บุญเทอม	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๘ พ.ค.๕๘	-	+๑	-	-	
๑๙๙	น.ส.อาริยา	นาคสิริ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑ ส.ค.๖๒	-	-	-	+๑	
๑๙๐	นางสาวอภิสรา	คุ้มคำ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๖ พ.ย.๕๘	-	+๑	-	-	
๑๙๑	นางสาวสุวีร์พร	สีหอแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
	๒๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชาติตระการ										
๑๙๒	นายแสวง	พิลา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๐ ก.พ.๕๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	
๑๙๓	นายสุชิน	จันวิสิ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๐ ก.ค.๖๑	-	-	+๑	-	
๑๙๔	นางสาวมุกดารัตน์	แจ่มสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	+๑	-	
๑๙๕	นางพิตยา	ศิริ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๙๖	นางนิตยา	สายอรุณ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๘ พ.ค.๕๘	-	+๑	-	-	
	๒๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่าสะแก										
๑๙๗	นายณัฐพงษ์	ฟองจางวาง	ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๑๙๘	นางมะลิวัลย์	บัวสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๙ ส.ค.๕๖	-	-	+๑	-	
๑๙๙	นางสุภิรัตน์	ณ ลำปาง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-	-	+๑	-	
๒๐๐	นางสาวสุมาลี	จันทร์หอม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๐๑	นางณยฎา	มีพัด	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๒๐๒	นางมัลลิกา	แสงทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑ ส.ค.๕๖	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	๒๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านดง (อ.ขาติตระการ)										
๒๐๓	นายธนภัทร	บุญอาจ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๐๔	นางสาวน้ำทิพย์	จันทะคุณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๙ ก.พ.๕๘	-	-	+๑	-	
	๒๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนาตาจูม										
๒๐๕	นางกิติวิภา	เครือวงค์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขชุมชน (ผดุงครรภ์อนามัย)	๑๕ ต.ค.๖๒	-	+๑	-	-	
๒๐๖	นางดุจเดือน	เมาพัด	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๐ ก.พ.๕๘	-	-	+๑	-	
๒๐๗	นายชูชาติ	แสนแทน	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๐๘	นางสาวนารินทร์	สายทองคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ต.ค.๖๒	-	-	-	+๑	
๒๐๙	นางสาวภาณุมาศ	สีหะวงษ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๗ ธ.ค.๖๑	-	-	-	+๑	
	๒๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สวนเมี่ยง										
๒๑๐	นางสาวนิภาพร	แสนแทน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต สุขศึกษา	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
๒๑๑	นางสุธิมนต์	พิลา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๑๒	นางสาวพัชรา	ด้วงสงกา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๑๓	นางสาวกนกวรรณ	ขุนจารย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๗ ต.ค.๕๗	-	+๑	-	-	
	๒๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนาจาน										
๒๑๔	นายอัญเชิญ	ขันติ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุขX รก.ชพ)	ชก. รก. ชพ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒ ก.พ.๕๘	-	+๑	-	-	
๒๑๕	นางสาวสุดธิดา	ดีแล้ว	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๑๖	นางขวัญเรือน	สุขเพ็ญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๑๗	นางสาวสุธิศา	โตพูล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ มี.ค.๖๒	-	-	-	+๑	
๒๑๘	นางสาวปุยฝ้าย	ทองจำปา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓๑ ม.ค.๖๐	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑๙	นายอธิพงษ์	สุขเพ็ญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
	๒๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนินเพิ่ม										
๒๒๐	นางสินาฎ	เกียรติกาญจน์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก. รก. ชพ.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๑๓ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๒๑	นางสาวกาญจนา	นุชงิ้วงาม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๒๒	นางอ้อยทิพย์	สาขา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๕ ธ.ค.๕๗	-	-	+๑	-	
๒๒๓	นางพสชนัน	คล้ายชาวนา	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
	๒๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านพร้าว										
๒๒๔	นายบัญชา	โตกำแพง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก. รก. ชพ.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๒๕	นางสาวปัทมา	สุขมามอญ	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
	๒๘. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชมพู										
๒๒๖	นายวิทวัส	ทองยา	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
	๒๙. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองขมิ้น										
๒๒๗	นายชลิตร์	ชูวงศ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต สุขศึกษา	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
	๓๐. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านร้องยุ้งข้าว										
๒๒๘	นายทำนอง	ชาวเวียง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๒๙	นางสาวโชติมา	โฉมแดง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ ระดับต้น	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๒๓๐	นางน้ำผึ้ง	พูลชู	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๓๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านหนองสะแก										
๒๓๑	นางกัลจนา	วันแย้ม	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๔ พ.ค.๕๕	-	+๑	-	-	
๒๓๒	นางสาวนุชจรีย์	นุชวิลัย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๑๗ ส.ค.๖๐	-	-	-	+๑	
๒๓๓	นางวรรณา	มหาสีตระกูล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๓๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในนิคมบางระกำ										
๒๓๔	นายเกรียงศักดิ์	สวัสดิเทพ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๓๕	นางปัทมา	กรองใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓๖	นายณฐภณ	ชัยกิจ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๓๗	นางสาวสุวรรณี	คตสุข	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๓๓. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านเสาหิน										
๒๓๘	นายบำรุง	ใจทัน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
๒๓๙	นางณัฐพร	จาดยางโทน	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
๒๔๐	นางลอยพิมพ์	พุฒวงศ์สกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรพยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	
๒๔๑	นางสุชาดา	สวนนุ่ม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๓๔. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ่อภาค										
๒๔๒	นางนัฏยาภรณ์	แก้วป้องปก	ผู้อำนวยการ รพ.สต.(นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑ พ.ค.๖๓	-	+๑	-	-	
๒๔๓	นางสาวรัชนี	มงคลศิริโรจน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๒๕ พ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
	๓๕. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านโคกใหญ่										
๒๔๔	นายภราดร	แป้นเจริญ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	๒๑ เม.ย.๕๗	-	+๑	-	-	
๒๔๕	นางสาวประภัสสร	คนขยัน	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๔ มิ.ย.๖๓	-	-	-	+๑	
๒๔๖	นางสาวศุภมาศ	วชิรนาคสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	-	+๑	-	
	๓๖. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านนุชเทียน										
๒๔๗	นางสาวจิราภรณ์	ธรรมปัทม์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓๑ ม.ค.๖๐	-	-	+๑	-	
๒๔๘	นายธณเกียรติ	สวัสดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ก.ย.๖๑	-	-	-	+๑	
	๓๗. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านน้อยซุ้มขี้เหล็ก										
๒๔๙	นายวิธาน	ตราชื่นต้อง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ธ.ค.๕๑	-	+๑	-	-	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ										
๒๕๐	นางเฉลิมพร	แสงมณี	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การเมืองการปกครอง	๗ ก.พ.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
	ฝ่ายงบประมาณ										
๒๕๑	นายทัศนัย	สิงห์โตทอง	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑ ต.ค.๕๘	-	-	+๑	-	
๒๕๒	พ.จ.อ.พันธศักดิ์	พีระพันธุ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑๐ พ.ย.๕๘	-	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕๓	นายธนายุทธ	หาสกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต การปกครอง		-	+๑	-	-	
๒๕๔	น.ส.สุมิตรา	คำจริง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๓๑ ต.ค.๕๗	-	-	-	+๑	
๒๕๕	น.ส.จุฬารัตน์	ชมสวนสวรรค์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
	ฝ่ายประชาสัมพันธ์										
๒๕๖	น.ส.ใกล้รุ่ง	ยิ้มศิลป์	หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑ ก.ค.๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๕๗	น.ส.ธีพร	ไชยรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	(บริหารธุรกิจ) มหาบัณฑิต	๑๒ ธ.ค.๕๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๕๘	น.ส.เจนนิศา	ผิวอ่อนดี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการสารสนเทศคอมพิวเตอร์	๓ ธ.ค.๕๘	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๕๙	น.ส.สุรัตดา	เพชรเอี่ยม	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต	๓ ธ.ค.๕๘	-	+๑	-	-	
๒๖๐	นายมาโนชญ์	บุญยัง	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์	๔ เม.ย.๖๐	-	+๑	-	-	[illegible]
๒๖๑	น.ส.พัทธ์หทัย	เกตุทิพย์	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต/ว.ม. การสื่อสารมวลชน/การบริหารสื่อสารมวลชน	๑ ส.ค.๖๑	-	+๑	-	-	
๒๖๒	น.ส.ทัตชญา	ภัทร์ดิษกุล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวช/บริหารธุรกิจบัณฑิต/บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต พณิชยการ/(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)/(บริหารธุรกิจ)	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน										
๒๖๓	น.ส.ธัญวัลย์	มั่นมงคลพัชร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ พ.ค.๖๑	-	+๑	-	-	[illegible]
๒๖๔	นายอนันต์	ละวันนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.ค.๖๑	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๖๕	น.ส.สุธาสินี	ปรางทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐศาสตร์)	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
	ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล										
๒๖๖	น.ส.สตรี	บุตรดีชัย	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ ต.ค.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๖๗	นางจารุณี	แดงด้วง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์)	๓ ต.ค.๖๕	-	-	+๑	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖๘	นายกิตติวัฒน์	แสงสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต พัฒนาชุมชน	๒๑ ธ.ค.๕๙	หลักสูตร จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป										
๒๖๙	นางนฤมล	พรติลกธรรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๔ ก.ค.๕๐	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๗๐	น.ส.พัชรินทร์	เลิกนอก	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๐ ธ.ค.๖๐	-	-	+๑	-	
๒๗๑	น.ส.ธมลวรรณ	สีสังข์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ ม.ค.๕๙	-	+๑	-	-	
๒๗๒	นายเจน	ทองเป้า	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต การปกครอง	๑๐ เม.ย.๕๐	หลักสูตร จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๗๓	น.ส.ทิพย์วัลย์	จิระเดชประไพ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๙ ก.ค. ๕๘	หลักสูตร จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๗๔	น.ส.ปรางค์ทิพย์	สายทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต ออกแบบผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์	๓๑ ส.ค.๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๒๗๕	นายวิโรจน์	มะลิซ้อน	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๓ พ.ค.๖๔	-	+๑	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา										
๒๗๖	น.ส.ปนัสดา	มากะนัตย์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการธุรกิจ	๑ พ.ค.๖๔	-	+๑	-	-	
๒๗๗	นางวิลาวัณย์	แมโรนิต	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต จิตวิทยาและการแนะแนว	๑ พ.ค.๖๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	เลื่อนระดับ ๑ ก.ค. ๖๓ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ.กำหนด
๒๗๘	นางนพวรรณ	นาคสนิท	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ พ.ย.๖๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๒๗๙	นายกิตติวัฒน์	กลิ่นสุคนธ์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ศษ.ม. ศิลปศาสตร์	๓ ต.ค.๖๕	-	+๑	-	-	
๒๘๐	ส.อ.พิทยา	นิยมเยาว์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ก.ย.๖๓	-	+๑	-	-	เลื่อนระดับ ๑ ต.ค. ๖๗ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ.กำหนด
๒๘๑	นางสิชากรณ์	โพธิ์ทอง	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การเงิน	๒๐ ธ.ค.๕๕	-	-	-	+๑	
๒๘๒	นายอัครชัจจ์	สามิตร	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารทั่วไป	๑ พ.ค.๖๑	-	-	-	+๑	เลื่อนระดับ ๑ ต.ค. ๖๗ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.จ.กำหนด

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘๓	น.ส.ชิดชนก	เสน่หา	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๕ ก.พ.๖๑	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๘๔	นายวิชา	ดวงใจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศิลปศาสตร์	๑ ม.ค.๕๙	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ										
๒๘๕	ส.อ.ธีรพล	เงกสอนอ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๕ พ.ค.๕๘		-	-	+๑	
๒๘๖	น.ส.มณีรัตน์	ปิตกาญจนกุล	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๓๗ ส.ค.๖๓	-	-	+๑	-	
๒๘๗	นายอรรถนันท์	คำยิ่ง	นักสันทนาการ	ปก.	การศึกษาบัณฑิต/วิทยาศาสตรบัณฑิต/ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตการศึกษา/ชีววิทยา	๑ ก.พ.๖๑	-	+๑	-	-	
๒๘๘	จ่าสิบเอกพสิษฐ์	นิธิพงศ์ธนกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส./พธ.บ. เทคนิคการผลิต/รัฐศาสตร์	๒ เม.ย.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๘๙	ส.อ.เดโช	เงกสอนอ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๒๒ พ.ย.๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				เมื่อวันที่ ๒๑ พ.ย. ๖๕ สอบได้ตำแหน่งบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา
	กลุ่มงานนิเทศการศึกษา										
๒๙๐	สิบเอกชูศักดิ์	เพชรกระจ่าง	ศึกษานิเทศก์	ชพ.	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการพัฒนาองค์กร		หลักสูตรศึกษานิเทศก์	-	-	-	
๒๙๑	น.ส.ณิภัทรา	หอมสอาด	นักวิชาการศึกษา	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต คณิตศาสตร์	๙ ก.ค.๕๘	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๙๒	น.ส.ชนิสรา	เจริญศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	การศึกษาบัณฑิต เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	๔ ก.ย.๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม										
๒๙๓	นางเยาวรัตน์	มะณี	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	การศึกษามหาบัณฑิต จิตวิทยาการแนะแนว	๑ เม.ย.๕๗	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม										
๒๙๔	นางกนกทิพย์	ผสมบุญ	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม	๑๐ พ.ย.๕๔	-	-	-	+๑	
๒๙๕	น.ส.ใจชนก	วงค์ใจฟู	นักสังคมสงเคราะห์	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต จิตวิทยา	๑ ก.พ.๖๑	-	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๙๖	นายนพดล	ระย้า	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๑๓ พ.ค.๕๙	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายส่งเสริมพัฒนาชุมชน										
๒๙๗	นางสุธัญญณัฐ	สัคกายะกรมงคล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)						
๒๙๘	นางใกล้รุ่ง	เดชอิ่ม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๒๘ ธ.ค.๕๙	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๒๙๙	สิบเอกนราภัค	เพ็ชรพงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	อนุปริญญาครุศาสตร์ การศึกษาปฐมวัย	๒๑ ธ.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป										
๓๐๐	ดาบตำรวจนิติ	แก้วชื่น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑ ก.ค.๖๓	-	-	-	+๑	
๓๐๑	น.ส.ประกาย	สีนวล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การตลาด	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๐๒	นางอำพันธ์	สุดจิตร์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘ ธ.ค.๕๓	-	+๑	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๓๐๓	น.ส.ขวัญรักษ์	หมื่นศรีชัย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บัญชีบัณฑิต บัญชี	๑๔ พ.ค.๕๘	หลักสูตรเจ้าหน้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๐๔	น.ส.ยศยา	ทรัพย์มาก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๒ ก.ค.๖๓	-	+๑	-	-	
๓๐๕	น.ส.นงนภัส	พงศ์ศักดิ์ศรี	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต การ(บริหารธุรกิจ ((การบัญชี))	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรนักตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๐๖	น.ส.พิมพ์ชนก	แก้วสระแสน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต ชีววิทยา	๓ ม.ค.๖๖	-	+๑	-	-	
	กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม										
๓๐๗	นายอนุพันธ์	เนียมสกุล	ผอ.กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ พ.ย.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
	ฝ่ายสิ่งแวดล้อม										
๓๐๘	นายอรุณ	ปุ่มสันเทียะ	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป) (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้าง	๒๖ พ.ย.๕๒	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง	-	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐๙	น.ส.กรกนก	รักผึ้ง	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์(อาชีวอนามัยสิ่งแวดล้อม)	๑ ก.พ.๖๑	-	-	-	+๑	
๓๑๐	น.ส.จำเรียง	คดคง	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ พ.ย.๕๔	-	-	-	+๑	
๓๑๑	นายโอภาส	พุกกลิ่น	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต/วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต		-	-	-	-	
๓๑๒	น.ส.อังสนา	ทองคำพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต นิเทศศาสตร์	๓ เม.ย.๕๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติ										
๓๑๓	ว่าที่ ร.อ.ภาณุพงษ์	มั่นนุช	หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรธรรมชาติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ตน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๓ ต.ค.๖๕	-	+๑	-	-	
๓๑๔	น.ส.วิไลพร	เชาวลักษณ์	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต ภูมิศาสตร์	๑ ก.ย.๔๙	-	-	+๑	-	
๓๑๕	น.ส.ภัทรารัตน์	ทรายคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๒ ก.พ.๕๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๑๖	นายประภาส	แสนเปา	นายช่างเครื่องกล	ชง.	ปวส./ศิลปศาสตร บัณฑิต เครื่องกล/(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๐ พ.ย.๕๘	-	-	+๑	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป										
๓๑๗	น.ส.พิมพ์ศศิภา	สถิตย์ธรรม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ตน	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑ ก.พ.๖๖	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๑๘	น.ส.สุชาดา	อินสุข	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๑ ธ.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
	กองพัสดุและทรัพย์สิน										
๓๑๙	นางวราภรณา	จุลวรสกุลชัย	ผอ.กองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ปริญญาตรี/เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบัญชี)/เศรษฐศาสตร์	๑ ธ.ค.๖๒	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายจัดหาพัสดุ										
๓๒๐	นางภัครรัศม์	เที่ยงธรรมโม	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ตน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๑ มี.ค.๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง (บังคับอบรมเมื่อระดับต้น)	-	-	-	
๓๒๑	น.ส.ศรัญญา	ชัยรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘ พ.ค.๕๘	หลักสูตรนักจัดการบริหารงานทั่วไป	-	-	+๑	เลื่อนระดับ ๑๑ พ.ค.๕๗ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๒๒	นายสันติ	บุญยัสสะ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑ มิ.ย.๖๕	-	-	-	+๑	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๒๓	นางบุศรินทร์	ตันเยี่ยน	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๔ ก.ค.๕๖	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๒๔	น.ส.ปัทมา	ภูศรีเทศ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ธ.ค.๕๘	-	-	-	+๑	
๓๒๕	น.ส.ศุภินทรา	พอใจ	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๕ พ.ค.๖๑	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๒๖	น.ส.สุมนทิพย์	อุทัยวี	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวช. พณิชยการ	๓ ก.ค.๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	รับโอน ๓ ก.ค. ๖๕
๓๒๗	สิบเอกหญิงณัฏฐ์สิญา	เทพนามวงค์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๒ พ.ย.๕๐	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	+๑	
๓๒๘	น.ส.บุศรา	คนธรรม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	คศ.บ. (การจัดการทั่วไป)(การบัญชี)	๔ เม.ย.๖๐	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๒๙	นางจารุภา	นาควิบูลย์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. ภาษาต่างประเทศธุรกิจ	๓ มิ.ย.๖๕	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน										
๓๓๐	นางจิตตินันท์	ไมตรีจิตร์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๑๐ พ.ย.๕๓	-	-	-	+๑	
๓๓๑	นางปทิตตา	ศรรุ่ง	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๓ ธ.ค.๕๘	-	-	-	+๑	
๓๓๒	น.ส.เบญญาทิพย์	ลิ้มฉุ้น	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๖ ส.ค.๕๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๓๓	น.ส.สุกัญญา	แคนตา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ธ.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๓๔	นายณัฐวุฒิ	ปานานนท์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตร์	๑ มิ.ย.๖๕	-	-	-	+๑	
	กองการเจ้าหน้าที่										
๓๓๕	น.ส.กนิษฐิกา	แพงลาด	ผอ.กองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒ พ.ค.๖๕	-	-	-	+๑	
	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง										
๓๓๖	นางขวัญเรือน	แสงสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ปกครองท้องถิ่น	๒๖ ธ.ค.๖๕	-	+๑	-	-	เลื่อนระดับ ๒๖ ธ.ค. ๖๕ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๓๗	น.ส.นริสา	บุญเสน	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓ ม.ค.๖๖	-	-	+๑	-	
๓๓๘	น.ส.กนกพิชญ์	โกกุล	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต รัฐศาสตร์	๒๐ ธ.ค.๖๐	-	-	+๑	-	เลื่อนระดับ ๒๖ ธ.ค. ๖๕ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๓๙	น.ส.ศิรินันทร์	คำเลิศ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๕ ก.พ.๕๑	-	-	+๑	-	
๓๔๐	นายปราโมช	วงศ์วิริยชาติ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๙ พ.ย.๕๘	-	+๑	-	-	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านฝึกอบรมดำรงตำแหน่ง	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร										
๓๔๑	น.ส.ชุลีกร	ฉายะกูล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๓ พ.ย.๕๗	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๔๒	น.ส.ปริษา	ถมใย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ(บริหารธุรกิจ)	๑๓ ก.ย.๖๑	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๓๔๓	นางสมบัติ	เจียประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓ พ.ค.๕๕	หลักสูตรบุคลากร	-	-	-	
๓๔๔	น.ส.รัชดาภรณ์	สมงาม	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๕ ธ.ค.๖๓	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล				
๓๔๕	น.ส.บุญญาภา	พรมอินทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๔ เม.ย.๖๐	-	-	+๑	-	เลื่อนระดับ ๔ เม.ย. ๖๐ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๔๖	นางคนึงนิจ	บุตรบูรณ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	๒๐ เม.ย.๕๘	-	-	-	+๑	เลื่อนระดับ ๒๐ เม.ย.๕๘ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๔๗	น.ส.อิสรา	บุญฤทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑ ก.พ.๖๑	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๔๘	น.ส.นันธิดารักษ์	จันทร์ดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส./บริหารธุรกิจบัณฑิต/รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)/(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๔ ต.ค.๕๙	หลักสูตรเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม										
๓๔๙	นายปรีชา	มั่นระวัง	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๖ ส.ค.๕๖	-	-	-	+๑	
๓๕๐	นางสุภาพร	ตรงต่อกิจ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๘ ธ.ค.๕๙	-	-	-	+๑	เลื่อนระดับ ๑ เม.ย. ๖๐ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๕๑	น.ส.ฐิติรัตน์	ธารดอนรัตน์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศศ.บ (นโยบายสาธารณะ)	๒๐ เม.ย.๕๘	-	-	-	+๑	เลื่อนระดับ ๒๐ เม.ย.๕๘ โดยยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.กำหนด
๓๕๒	นายยุทธนา	วงศ์สารสิน	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต/นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๘ ก.พ.๖๖	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๓๕๓	นายพีรพล	วนิชชากร	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต/นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙ ม.ค.๖๖	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก คือ “พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

๑) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถการทำงานของ ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ปฏิบัติงาน สนามกีฬา และสถานที่อื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกให้สะอาด เรียบร้อย สวยงาม และปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมต่างๆ

๔) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖) ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ประเมินตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๗) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกทุกรูปแบบ เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม บทบาท ภารกิจ หน้าที่ และการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทุกด้าน

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำค่านิยมซึ่งเป็นแนวทางให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดไว้ คือ “ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็วและถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนที่กฎหมายกำหนด”

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนด เป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ ๒๔๖๗ - ๒๔๖๙ คือ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าประสงค์องค์กร คือ “เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (SMART) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน”

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๔๖๗ – ๒๔๖๙ เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ตามรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี อย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างประสิทธิภาพเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. พัฒนาศักยภาพความเป็นมืออาชีพให้แก่บุคลากร ๓. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่	**๑)** โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	-	-	๒๘,๘๐๐	-	-	- การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)							- การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	(๑) นักบริหารงานทั่วไป		๓	๒	๕	๑๐๐,๕๐๐	๖๗,๐๐๐	๑๖๗,๕๐๐		
	(๒) นักบริหารงานคลัง		-	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐		
	(๓) นักบริหารงานช่าง		๒	-	-	๖๙,๐๐๐	-	-		
	(๔) นักบริหารงานสาธารณสุข		๑	-	-	๓๔,๕๐๐	-	-		
	(๕) นักบริหารการศึกษา		๒	-	-	๑๑๐,๐๐๐	-	-		
	(๖) นักจัดการงานทั่วไป		๖	๕	๔	๒๐๑,๐๐๐	๑๖๗,๕๐๐	๑๓๔,๕๐๐		
	(๗) นักทรัพยากรบุคคล		-	๔	๒	-	๑๓๔,๐๐๐	๖๗,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๘) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๔	-	๑	๑๓๔,๐๐๐	-	๓๓,๕๐๐	- การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	(๙) นักวิชาการคอมพิวเตอร์		๒	-	-	๖๗,๐๐๐	-	-		
	(๑๐) นักวิชาการบัญชีและการเงิน		๒	-	-	๖๗,๐๐๐	-	-		
	(๑๑) นักวิชาการคลัง		-	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐		
	(๑๒) นักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	-		
	(๑๓) นักวิชาการพัสดุ		-	-	๓	-	-	๑๐๐,๕๐๐		
	(๑๔) นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-		
	(๑๕) นักวิชาการประชาสัมพันธ์		๓	-	-	๙๐,๐๐๐	-	-		
	(๑๖) นักพัฒนาการท่องเที่ยว		-	๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-		
	(๑๗) นักวิชาการเกษตร		-	-	๑	-	-	๓๓,๕๐๐		
	(๑๘) นักวิชาการสาธารณสุข		๒๔	๑๓	๑๐	๘๐๔,๐๐๐	๔๓๕,๕๐๐	๓๓๕,๐๐๐		
	(๑๙) พยาบาลวิชาชีพ		๑๑	๒๔	๑	๔๔๐,๐๐๐	๙๖๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๒๐) นักกายภาพบำบัด		๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-	- การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	(๒๑) แพทย์แผนไทย		-	๒	-	-	๘๐,๐๐๐	-		
	(๒๒) นักวิชาการสุขาภิบาล		-	-	๑	-	-	๓๔,๕๐๐		
	(๒๓) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม		-	๑	๑	-	๓๔,๕๐๐	๓๔,๕๐๐		
	(๒๔) นายแพทย์		๑	-	-	๔๐,๐๐๐	-	-		
	(๒๕) วิศวกรโยธา		๒	-	-	๗๒,๐๐๐	-	-		
	(๒๖) นักผังเมือง		๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	-		
	(๒๗) นักพัฒนาชุมชน		-	-	๒	-	-	๘๐,๐๐๐		
	(๒๘) นักสังคมสงเคราะห์		-	-	๒	-	-	๘๐,๐๐๐		
	(๒๙) นักสันทนาการ		๑	-	-	๓๓,๕๐๐	-	๗๕,๐๐๐		
	(๓๐) เจ้าพนักงานธุรการ		๕	-	๓	๑๒๕,๐๐๐	-	๑๐๐,๐๐๐		
	(๓๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๕	-	๔	๑๒๕,๐๐๐	-	-		
	(๓๒) เจ้าพนักงานการคลัง		๒	-	-	๕๐,๐๐๐	-	๗๕,๐๐๐		
	(๓๓) เจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	๓	-	-	๑๕๐,๐๐๐		
	(๓๔) เจ้าพนักงานสาธารณสุข		๗	๑๒	๖	๑๗๕,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๓๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		๔	๑	๔	๑๐๐,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
			-	๓	๑๓	-	๗๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐		
	(๓๖) นายช่างโยธา		-	๑	-	-	๒๕,๐๐๐	-		
	(๓๗) นายช่างสำรวจ		๔	๒	๑	๗๘,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๒๖,๐๐๐		
	(๓๘) นายช่างเครื่องกล		๑	๑	๑	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐		
	(๓๙) นายช่างไฟฟ้า		๔	-	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๒๖,๐๐๐		
	(๔๐) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๓) การจัดทำโครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีรายละเอียดดังนี้ (๑) โครงการสัมมนาและทัศนศึกษาดูงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อสร้างความปรองดองสมานฉันท์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	-	-	๕๐,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
	(๒) โครงการจัดทำแผนสุขภาพระดับพื้นที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ผลการปฏิบัติงานการบริการประชาชนภายหลังเสร็จสิ้นการจัดทำแผนฯ (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	-	-	๑๐๐,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (basic CPR & AED)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐)	๒๓๐	๑๑๕	๑๑๕	๘๐,๖๐๐	๔๐,๓๐๐	๔๐,๓๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข
	(๔) โครงการจัดตั้งหน่วยปฏิบัติการควบคุมโรคตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข
	(๕) โครงการจัดทำแผนพัฒนางานสาธารณสุขด้านสิ่งแวดล้อมและด้านอาชีวอนามัย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐)	๖๕	๖๕	๖๕	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	๖๘,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๖) โครงการกำกับติดตามพัฒนาระบบประกันสุขภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ
	(๗) โครงการพัฒนาครูด้านเทคนิคการจัดการเรียนการสอน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐-	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ
	(๘) โครงการนิเทศติดตามผลการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๙) โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ
	(๑๐) โครงการอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ
	(๑๑) โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐-	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ
	(๑๒) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๑๓) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสอนออนไลน์โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๙๐	๙๐	๙๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการศึกษาฯ
	(๑๔) โครงการซักซ้อมแนวทางแก้ไขปัญหา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๗๐	๗๐	๗๐	๔๕,๐๐๐	๕๘,๐๐๐-	๕๘,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	หน่วยตรวจสอบภายใน
	(๑๕) โครงการเพิ่มศักยภาพพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๕๘	๕๘	๕๘	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	โรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๑๖) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๘,๒๖๕	๑๘,๒๖๕	๑๘,๒๖๕	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
	(๑๗)) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	-	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	(๑๘) โครงการอบรมให้ความรู้การพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	-	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	(๑๙) โครงการฝึกอบรมให้ความรู้หลักกฎหมายปกครองและคดีปกครองเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	-	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	(๒๐) โครงการฝึกอบรมการบริหารหนังสือราชการ และการทำลายเอกสารสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๒๑) โครงการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๘๐	-	-	๒๖,๐๐๐	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๔) การจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการและหลักสูตรเพื่อให้ความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งประกอบไปด้วย (๑) ด้านงานการบริหารงานบุคคลและงานวินัย (๒) ด้านการสาธารณสุข (๓) ด้านการพัสดุและงานจัดซื้อจัดจ้าง (๔) ด้านบัญชีการเงินและการคลัง (๕) ด้านงานช่าง (๖) ด้านการตรวจสอบและการบริหารความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๒๒๐	๒๒๐	๒๒๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐	๗๕๐,๐๐๐ -	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๗) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กร (๘) ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๙) ด้านสวัสดิการสังคม (๑๐) ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (๑๑) ด้านแผนงานและงบประมาณ									
รวม			๑,๗๙๐	๑,๖๐๕	๑,๖๐๓	๖,๕๔๔,๙๕๕	๕,๖๓๘,๑๐๕	๕,๔๘๓,๙๕๕		

หมายเหตุ รายละเอียดตาม ข้อ ๔ เป็นฐานข้อมูลมาจากการประมาณค่าใช้จ่าย ของปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งได้พิจารณาตามจำนวนคน และจำนวนโครงการ ที่ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ทั้งนี้ ได้รวมถึงโครงการที่ไม่มีค่าลงทะเบียน ด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
- ส่งเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ผู้รับบริการและประชาชนในท้องถิ่นได้รับบริการที่ดี	๑) โครงการคุณธรรมนำใจจิตอาสาพัฒนาที่สาธารณประโยชน์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๕๐	-	-	๑๔,๔๕๐	-	-	- การฝึกปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่
	๒) โครงการคุณธรรมความโปร่งใส และการสร้างวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	-	-	๗๒,๒๔๐	-	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๓) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินตามคุณสมบัติ และเงื่อนไขที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	๖	๖	๖	๑๐,๔๐๐	๑๐,๔๐๐	๑๐,๔๐๐-	- การตรวจสอบรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๔) โครงการคุณธรรมจริยธรรมกับการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๒๕๐	-	-	๗๙,๕๗๐	-	- การฝึกอบม	กองการเจ้าหน้าที่
	๕) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๒๕๐	-	-	๗๑,๐๗๐	-	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	๖) โครงการคุณธรรมจริยธรรมนำธรรมะเพื่อเสริมสร้างวินัยในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินตามคุณสมบัติ และเงื่อนไขที่กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๒๒๐	-	-	๗๔,๗๔๐ -	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	๗) โครงการคุณธรรมนำธรรมะสร้างเสริมการทำงานสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	-	๒๕๐	-	-	๘๒,๗๕๐	- การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			๔๕๖	๕๐๖	๔๗๖	๙๗,๐๙๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๘๙๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
- เพื่อให้มีระบบการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (km) เพื่อถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรทั้งภายนอกและภายในอย่างต่อเนื่อง	๑) กิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-leaning)	ร้อยละของการเผยแพร่ผลการรายงานการฝึกอบรมของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมและโครงการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	-	-	-	- การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ ppao.go.th ผ่าน link การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
	๒) การจัดทำคู่มือองค์ความรู้ประจำส่วนราชการในสังกัด	ร้อยละของผลสำเร็จของการจัดทำคู่มือองค์ความรู้ประจำส่วนราชการในสังกัด (จำนวน ๓ คู่มือ)	๓	๓	๓	-	-	-	- การปฏิบัติ - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ ppao.go.th ผ่าน link คู่มือองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ส่วนราชการสังกัด อบจ. พิษณุโลก
รวม			๒๐๐ คน ๓ เรื่อง	๒๐๐ คน ๓ เรื่อง	๒๐๐ คน ๓ เรื่อง	-	-	-		

ยุทธศาสตร์ ๔ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดี ให้บุคลากรมีความสุข และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ๒. มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม	(๑) โครงการท้องถิ่นปลอดภัยห่างไกลยาเสพติด	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินความรู้ และการตรวจสารเสพติดในร่างกาย (ร้อยละ ๘๐)	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	- การฝึกอบรม - การตรวจสารเสพติดในร่างกาย	กองสาธารณสุข
	(๒) การจัดประชุมให้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารงานบุคคลให้กับบุคลากรในสังกัด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	-	-	-	- การจัดประชุมฯ - การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ ppao.go.th ผ่าน link คู่มือองค์ความรู้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	กองการเจ้าหน้าที่
	(๓) โครงการฝึกอบรมการป้องกันระงับอัคคีภัยและฝึกซ้อมแผนดับเพลิงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการทดสอบความรู้ (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	-	-	๕๒,๕๐๐	-	-	- การฝึกอบรม - การปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ ๔ เสริมสร้างพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (แห่ง)	๒๕๖๘ (แห่ง)	๒๕๖๙ (แห่ง))	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
- เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรมีความสุขและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน - มีระบบส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม	(ต่อ) (๔) โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (๕ ส)	ร้อยละของส่วนราชการในสังกัดที่ผ่านการประเมินมาตรฐาน ๕ ส จากคณะกรรมการประเมิน	๒๗	๒๗	๒๗	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	- การประเมินโดยคณะกรรมการประเมินฯ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
รวม			๑,๒๕๐ คน ๒๗ แห่ง	๑.๑๕๐ คน ๒๗ แห่ง	๑.๑๕๐ คน ๒๗ แห่ง	๓๐๒,๕๐๐	๒๕๐,๕๐๐	๒๕๐,๕๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	จำนวน (คน)
๑	การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งในสายงาน	๒๐	๑๘	๑๗	๖,๑๔๕,๓๖๕	๕,๒๒๗,๐๖๕	๕,๐๖๖,๐๖๕	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๑,๗๙๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๑,๖๐๕ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๑.๖๐๓ **รวม = ๔.๙๙๘**
๒	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้บุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๓	๓	๓	๙๗,๐๙๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๘๙๐	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๔๕๖ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๕๐๖ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๔๗๖ **รวม = ๑,๔๓๘**
๓	พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๒	๒	๒	-	-	-	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๒๐๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๒๐๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๒๐๐ **รวม = ๖๐๐**
๔	ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร	๔	๓	๓	๓๐๒,๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๑,๒๕๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๑,๑๕๐ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๑,๑๕๐ **รวม = ๓,๕๕๐**
รวม		**๒๙**	**๒๖**	**๒๕**	**๖,๕๔๔,๙๕๕**	**๕,๖๓๘,๑๐๕**	**๕,๔๘๓,๙๕๕**	พ.ศ.๒๕๖๗ = ๓,๖๙๖ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๓,๔๖๑ พ.ศ.๒๕๖๘ = ๓,๔๒๙ **รวมทั้งสิ้น** ๑๐,๕๘๖

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทางด้านความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้ว เสนอรายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทราบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ออกคำสั่ง ที่ ๑๔๘๐ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อทำหน้าที่ กำหนดหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนาภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อทราบ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ และติดตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา/ปี

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมายหรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจจะต้องยุบเลิก หรือ ปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ และสอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้บุคลากรในสังกัด ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

****

<u>การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร</u>
<u>บทสรุปสำหรับการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร</u>

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จัดทำแบบสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรฯ ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยคำนึงถึงกรอบภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย วิชาการ บุคลิกภาพ การสร้างเครือข่ายให้องค์กร มีความพร้อมในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และยกระดับมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการดังนี้

๑) <u>การจัดลำดับความสำคัญ</u>ตามความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากร มีจำนวน ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

<u>ประเด็นที่ ๑ ความต้องการด้านทักษะ</u>

๑.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๑.๒ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๑.๓ ทักษะการบริหารโครงการ

๑.๔ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

<u>ประเด็นที่ ๒ ความต้องการด้านความรู้</u>

๑.๑ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย

๑.๓ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๑.๔ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

<u>ประเด็นที่ ๓ ความต้องการการพัฒนางาน</u>

๑.๑ งานจัดทำงบประมาณ

๑.๒ งานธุรการ งานสารบรรณ

๑.๓ งานพัสดุและจัดซื้อจัดจ้าง

๑.๔ งานช่าง

๑.๕ งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒) <u>ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมฯ</u> เพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่

๒.๑ บุคลากรฯ ได้นำความรู้ที่ได้รับการฝึกอบรมฯ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒.๒ บุคลากรฯ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมฯ

๒.๓ บุคลากรฯ มีความพร้อมในการเข้ารับการอบรมฯ โดยสามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดหลักสูตร และเข้ารับการอบรมได้บางครั้ง ถ้าไม่มีงานเร่งด่วน

๒.๔ บุคลากรฯ ต้องการรับข่าวสารการอบรมฯ ในรูปแบบการติดต่อแบบหนังสือแจ้งเวียนระหว่างส่วนราชการ, แจ้งทางระบบแอพพลิเคชั่นสื่อสารและส่งข้อความ LINE และ แอพพลิเคชั่น Gmail

/ ๓) ข้อเสนอแนะอื่นๆ....

๓) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมฯ

- ควรจัดทำโครงการฝึกอบรมตามหลักสูตร หรือจัดส่งบุคลากรฯ ให้เข้ารับการฝึกอบรมฯ ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีการสำรวจข้อมูลการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาคัดเลือกในการจัดส่งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการรับการอบรมหลักสูตรนั้นๆ ให้ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามตำแหน่งในสายงานและหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องมีการจัดทำข้อมูลสถิติในรายละเอียดดังกล่าวไว้เพื่อเป็นข้อมูลการรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ อีกทั้งยังนำไปใช้สำหรับการทำงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

.....

คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
ที่ ๑๔๗๐ /๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

.....

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่ ๙๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ดังกล่าว จะสิ้นสุดการดำเนินงานตามรายละเอียดที่เกี่ยวข้องในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จะกำหนดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม ให้กับบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ข้อ ๒๗๑ และ ข้อ ๒๗๒ ในการนี้ จึงจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กรรมการ
(๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กรรมการ
(๕) เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
(๙) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กรรมการ
(๑๐) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
(๑๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข กรรมการ
(๑๒) ผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
(๑๓) ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน กรรมการ

/ (๑๔) ผู้อำนวยการ...

(๑๔) ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม กรรมการ
(๑๕) ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม กรรมการ
(๑๖) ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก กรรมการ
(๑๗) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน กรรมการ
(๑๘) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรรมการและเลขานุการ
(๑๙) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยเลขานุการ
(๒๐) นางสาวบุญญาภา พรมอินทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

เพื่อทำหน้าที่ กำหนดหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงาน ที่กำหนดตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก รวมถึงการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนต์ชัย วิวัฒน์ธนาฒย์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
ในวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสุพรรณกัลยา องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

****

ผู้มาประชุม

๑. นายเชาวฤทธิ์	ฉายะกูล	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปฏิบัติราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	ประธานกรรมการ
๒. นายภัทร	ใจเอม	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	กรรมการ
๓. นางจุรีภรณ์	สุภาแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๔. นายวีรวัฒน์	ปานแสง	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. นายปิโยรส	ปุญญฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางเฉลิมพร	แสงมณี	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๗. นางสุวิมล	เจริญพร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘. นางเยาวรัตน์	มะณี	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. นายอนุพันธ์	เนียมสกุล	ผู้อำนวยการกองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑๐. นางวรางคณา	จุลวรสกุลชัย	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๑. นางสาวนงนภัส	พงศ์ศักดิ์ศรี	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (แทน) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๒. นายสนธยา	จิตต์รำพึง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๑๓. นายวิโรจน์	มะลิซ้อน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๔. นางนาวรัตน์	พิมพ์เครือสี	ครูชำนาญการพิเศษ (แทน) ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม	กรรมการ
๑๕. นางสาวกนิษฐิกา	แพงลาด	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๖. นางสาวชุลีกร	ฉายะกูล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาวบุญญาภา	พรมอินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้มาประชุม (ผ่านระบบ ZOOM)

๑. นางสีไพร	โกธรรม	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	กรรมการ
๒. นายสราวุฒิ	กุลแดง	ผู้อำนวยการโรงเรียนกีฬาองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

- นายอโณทัย	บัวขัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม	- ติดภารกิจ -

ผู้เข้าร่วมประชุม

-

/ เริ่มประชุม ...

เริ่มประชุมเมื่อเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

(นายเชาวฤทธิ์ ฉายะกูล)
รองนายก อบจ.พิษณุโลก
ประธานฯ

เนื่องจากได้รับมอบหมาย จากท่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ให้ทำหน้าที่เป็นประธานการประชุมฯ (แทน) ในวันนี้ จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบ ตามรายละเอียดดังนี้

๑.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ การปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดฯ ทราบ โดยให้ถือปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๑.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ออกคำสั่งฯ ที่ ๑๔๘๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗–๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยให้มีหน้าที่กำหนดหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึง การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานประจำปีอย่างต่อเนื่อง

มติที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

(นายเชาวฤทธิ์ ฉายะกูล)
รองนายก อบจ.พิษณุโลก
ประธานฯ

เนื่องจากครั้งนี้เป็นการประชุมครั้งแรก จึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

(นายเชาวฤทธิ์ ฉายะกูล)
รองนายก อบจ.พิษณุโลก
ประธานฯ

๓.๑ เนื่องจากขณะนี้อยู่ในห้วงระยะเวลาใกล้สิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔–๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก การปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ คือวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ในการนี้ ขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

(นางสาวกนิษฐิกา แพงลาด)
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่
กรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้สรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่ได้ดำเนินการในห้วงระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑ <u>หลักสูตรที่ ๑</u> ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๓,๒๕๗,๐๐๐.-บาท ใช้ไป จำนวน ๘๙๖,๖๐๐.-บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๒,๓๖๐,๔๐๐.-บาท <u>คิดเป็น ๒๗.๕๒ %</u>

/ ๓.๑.๒ <u>หลักสูตรที่ ๒</u> ...

๓.๑.๒ หลักสูตรที่ ๒ ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๒,๓๔๖,๔๐๐.-บาท ใช้ไป จำนวน ๗๘๕,๘๓๐.-บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๑,๕๖๐,๕๗๐.-บาท คิดเป็น ๓๓.๔๙ %

๓.๑.๓ หลักสูตรที่ ๓ ด้านการบริหาร งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๓๓๘,๒๐๐.-บาท ใช้ไป จำนวน - บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๓๓๘,๒๐๐.-บาท เนื่องจากไม่ได้จัดทำโครงการฯ

๓.๑.๔ หลักสูตรที่ ๔ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๒,๐๔๒,๗๒๕.-บาท ใช้ไป จำนวน ๙๗๐,๗๒๕.-บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๑,๐๗๒,๐๐๐.-บาท คิดเป็น ๔๗.๕๒ %

๓.๑.๕ หลักสูตรที่ ๕ ด้านคุณธรรม จริยธรรม งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๑๓๔,๗๔๐.-บาท ใช้ไป จำนวน ๑๓๔,๗๔๐.-บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน - บาท เนื่องจาก จัดทำโครงการฯ ครบถ้วนเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

สรุปผลการใช้งบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ คือ งบประมาณตั้งไว้ จำนวน ๘,๑๑๙,๐๖๕.-บาท ใช้ไป จำนวน ๒,๗๘๗,๘๙๕.-บาท งบประมาณคงเหลือ จำนวน ๕,๓๓๑,๑๗๐.-บาท คิดเป็น ๓๔.๓๔ %

๓.๒ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จัดส่งหนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ถึง ประธาน ก.จ.จ. , ก.ท.จ. ก.อ.บ.ต. จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา โดยแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล, ๒) เป้าหมายการพัฒนา, ๓) หลักสูตรการพัฒนา, ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา, ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

มติที่ประชุม รับทราบ

/ ระเบียบวาระที่ ๔ ...

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

(นางสาวกนิษฐิกา แพงลาด)
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่
กรรมการและเลขานุการ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ในครั้งนี้ เพื่อพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้รวบรวมรายละเอียดที่เกี่ยวข้องซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๔.๑ ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล โดยจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ เพื่อให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและเป็นไปตามเหตุผลความจำเป็นกำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ อันจะให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

๔.๒ ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร ซึ่งได้จัดทำแบบสำรวจเพื่อวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อองค์กรด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนางาน โดยวิธีการวิเคราะห์ HR SWOT เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่มุ่งเน้นประเด็นหลักเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาและแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนหรือ ข้อบกพร่องของบุคลากรโดยการส่งเสริมสมรรถนะที่จำเป็น เช่น ทักษะความรู้ความสามารถ สำหรับการปฏิบัติงานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

๔.๓ <u>ส่วนที่ ๓</u> หลักสูตรพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ได้แก่

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

๔.๔ <u>ส่วนที่ ๔</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๔.๔.๑ <u>วิสัยทัศน์ (Vision)</u> คือ “พัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมคุณธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ”

/ ๔.๔.๒ พันธกิจ...

๔.๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ประกอบด้วย

๑) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถการทำงานให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๓) จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

๔) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเครือข่ายภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาสังคม

๕) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖) ส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ ประเมินตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กร

๗) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกทุกรูปแบบ เกี่ยวกับการดำเนินโครงการ/กิจกรรม บทบาท ภารกิจ หน้าที่ และการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทุกด้าน

๔.๔.๓ ค่านิยม ได้จัดทำค่านิยมซึ่งเป็นแนวทางให้ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนดไว้ คือ “ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส รวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ที่กฎหมายกำหนด”

๔.๔.๕ เป้าประสงค์ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ให้มีความสอดคล้องกับเป้าประสงค์องค์กร คือ “เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (SMART) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างยั่งยืน”

๔.๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด จำนวน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด มีสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงาน ตามระดับตำแหน่งในสายงาน

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร

/ รายละเอียด...

รายละเอียดสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ		
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามระดับตำแหน่งในสายงาน	๒๐	๑๘	๑๗	๖,๑๔๕,๓๖๕	๕,๒๒๗,๐๖๕	๕,๐๖๖,๐๖๕
๒	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีอย่างเป็นรูปธรรมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๓	๓	๓	๙๗,๐๙๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๘๙๐
๓	พัฒนาบุคลากรให้มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	๒	๒	๒	-	-	-
๔	ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าตามสายงานของบุคลากร	๔	๓	๓	๓๐๒,๕๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐
รวม		**๒๙**	**๒๖**	**๒๕**	**๖,๕๔๔,๙๕๕**	**๕,๖๓๘,๑๐๕**	**๕,๔๘๓,๙๕๕**

๔.๕ ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามรายละเอียดดังนี้

๔.๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑) บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านความคิดและทักษะให้สามารถทำงาน ตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานให้เกิดการเรียนรู้ พร้อมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการพัฒนาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓) คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ มีหน้าที่กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน และให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการติดตามและประเมินผล โดยกำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ และเสนอรายงานการติดตามประเมินผล ต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทราบ

/ ๔.๕.๒ การติดตาม...

๔.๕.๒ <u>การติดตามและประเมินผล</u>

๑) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ รายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อให้ทราบ

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓) นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด

๔) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับและติดตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖) ให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗) ให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๔.๕.๓ <u>บทสรุป</u>

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจจะต้องยุบเลิก หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ และสอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ บุคลากรในสังกัดต้องปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง จึงให้คณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ดังกล่าว ว่ามีความเหมาะสม หรือไม่อย่างไร ในการนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ จักได้นำเสนอต่อ ก.จ.จ.พิษณุโลก เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งต่อไป

มติที่ประชุม มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ทั้งนี้....

ทั้งนี้ ขอแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด ทราบ ตามที่ได้กำหนดจัดทำโครงการ/กิจกรรม ที่ปรากฏตามรายละเอียดของแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ดังกล่าว ได้ถือปฏิบัติและดำเนินการให้ครบถ้วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น ในการนี้ อาจจะได้นำผลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องไปเป็นเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กร ตามตัวชี้วัดในด้านต่างๆ ด้วย

ระเบียบวาระที่ ๕
(นายเชาวฤทธิ์ ฉายะกูล)
รองนายก อบจ.พิษณุโลก
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

คณะกรรมการฯ ท่านใด มีข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป อีกหรือไม่ ถ้ามี ขอให้ท่านฯ ชี้แจง ครับ

(นางสาวกนิษฐิกา แพงลาด)
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่
กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ขอแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด ทุกท่าน ทราบรายละเอียดแนวทางปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

๑) หากมีบุคลากรในหน่วยงาน ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่เป็นผู้จัด ตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง เมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมฯ ให้จัดส่งรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมฯ ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากวันฝึกอบรมฯ โดยมีเนื้อหาข้อมูลเกี่ยวกับทักษะความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม จำนวน ๑ หน้า พร้อมทั้ง อธิบายถึงการนำความรู้มาปรับใช้เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

๒) การจัดทำกิจกรรม/ โครงการฝึกอบรมฯ ที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ดังกล่าว เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ภายใน ๖๐ วัน ให้รายงานสรุปผลรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดทำเป็นรูปเล่ม ให้ครบถ้วนทุกกิจกรรม/โครงการ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

ดังนั้น ตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าว ข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ให้จัดทำหนังสือส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อนำเสนอรายงานให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ทราบ ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะแจ้งให้สำนักปลัดฯ บันทึกสำเนารายงานผลฯ เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทางเว็บไซต์ www.ppao.go.th หัวข้อ link การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เป็นองค์ความรู้ภายในองค์กร
อนึ่ง ขอให้ท่านฯ แจ้งบุคลากรในหน่วยงาน ทราบด้วย

มติที่ประชุม รับทราบ

/ (นายเชาวฤทธิ์ ฉายะกูล)...

(นายเชาวฤทธิ์ ฉายะกูล)
รองนายก อบจ.พิษณุโลก
ประธานฯ

คณะกรรมการฯ ท่านใด มีข้อคิดเห็น หรือ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่าน ที่ได้มาร่วมประชุมในวันนี้ และขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม **เวลา ๑๔.๓๐ น.**

(ลงชื่อ).....ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวบุญญาภา พรมอินทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวกนิษฐิกา แพงลาด)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
กรรมการและเลขานุการฯ