



แผนพัฒนาบุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## คำนำ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้ประสบความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและ ยุทธศาสตร์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่กำหนดไว้ ตลอดจนนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดที่แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้นั้น บุคลากรถือเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารขับเคลื่อน นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เท่าที่กำลังความสามารถขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และบุคลากรจะทำได้ และได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี นี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หากได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรนี้แล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจของประชาชน สามารถสร้างผลงานที่ดีมีมาตรฐานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีได้ จึงขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรสามปี ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ไว้ ณ ที่นี้

(นายเฉลิม วงษ์ไพโร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. เป้าหมายการพัฒนา	๑
๓. หลักสูตรการพัฒนา	๑
๔. วิธีการพัฒนาและระยะดำเนินการพัฒนา	๒
๕. งบประมาณในการพัฒนา	๓
๖. การติดตามและประเมินผล	๓
๗. ข้อมูลด้านบุคลากร	๓
๘. การวิเคราะห์บุคลากร	๕
๙. การวิเคราะห์ในระดับองค์กร	๖
๑๐. การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร	๗
๑๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล	๘
๑๒. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๙
๑๓. มาตรการดำเนินการทางวินัย	๙
๑๔. บทสรุป	๙
๑๕. ภาคผนวก ร่างแผนการพัฒนากุศลกรฯ	

# แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๖ ข้อ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ต่อไป

## ๒. เป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตำแหน่งสายงานบริหารทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการพัฒนา ในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๓ ข้าราชการบรรจุใหม่ ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ และได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๔ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๕ ข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัด จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

## ๓. หลักสูตรการพัฒนา

๓.๑ สายงาน ผู้บริหาร ประกอบด้วยหลักสูตร

- หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
- หลักสูตรการศึกษาดูงาน

๓.๒ สายงานของผู้ปฏิบัติงาน

- หลักสูตรความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติราชการ
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ งานที่ต้องรับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้ และทักษะ เฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรการศึกษาดูงาน
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓.๓ หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่

- การปฐมนิเทศ
- หลักสูตรความรู้พื้นฐาน การปฏิบัติ ราชการ
- หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม

#### ๔. วิธีการพัฒนา และระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการ ร่วมกับ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี ( ก.จ.จ. ) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยราชการอื่น ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง ตามความจำเป็นและความเหมาะสมดังนี้

๔.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการ มอบหมาย ให้ปฏิบัติ

หน้าที่ ก่อนบรรจุเข้ารับราชการ เฉพาะข้าราชการ ที่ได้รับการบรรจุใหม่

๔.๒ การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือโดย

คณะกรรมการข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี ( ก.จ.จ. สระบุรี ) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นตามความเหมาะสม

๔.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี ( ก.จ.จ. สระบุรี ) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือมีวิธีการอื่น ด้วยวิธีที่เหมาะสม ทำโดยหัวหน้างาน

หัวหน้าส่วนราชการ ที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการ สอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

## **๕. งบประมาณในการพัฒนา**

ใช้งบประมาณของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปราภฏในข้อบัญญัติ  
งบประมาณ รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้  
งบประมาณรายจ่ายทั่วไป หมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ  
รายการประเภทรายจ่ายเกี่ยวกับการรับรอง และพิธีการ จ่ายเป็นค่าใช้จ่าย  
ในการจัดการฝึกอบรม และสัมมนา คุงานนอกสถานที่ ของผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท / ปี

## **๖. การติดตามและประเมินผล**

๖.๑ กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ต้องรายงานผลการเข้ารับพัฒนาตามแบบที่กำหนด  
ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่กลับจากการอบรม / สัมมนา/ ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น  
จนถึงนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ ติดตามการประเมินผล เพื่อทำหน้าที่ ติดตามการปฏิบัติงาน  
ทุกระยะ ๓ เดือน

๖.๓ นำผลการติดตามประเมินผล ของคณะกรรมการ ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนด  
หลักสูตรวิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป การพัฒนาและการแก้ไข  
การปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

## **๗. ข้อมูลด้านบุคลากร**

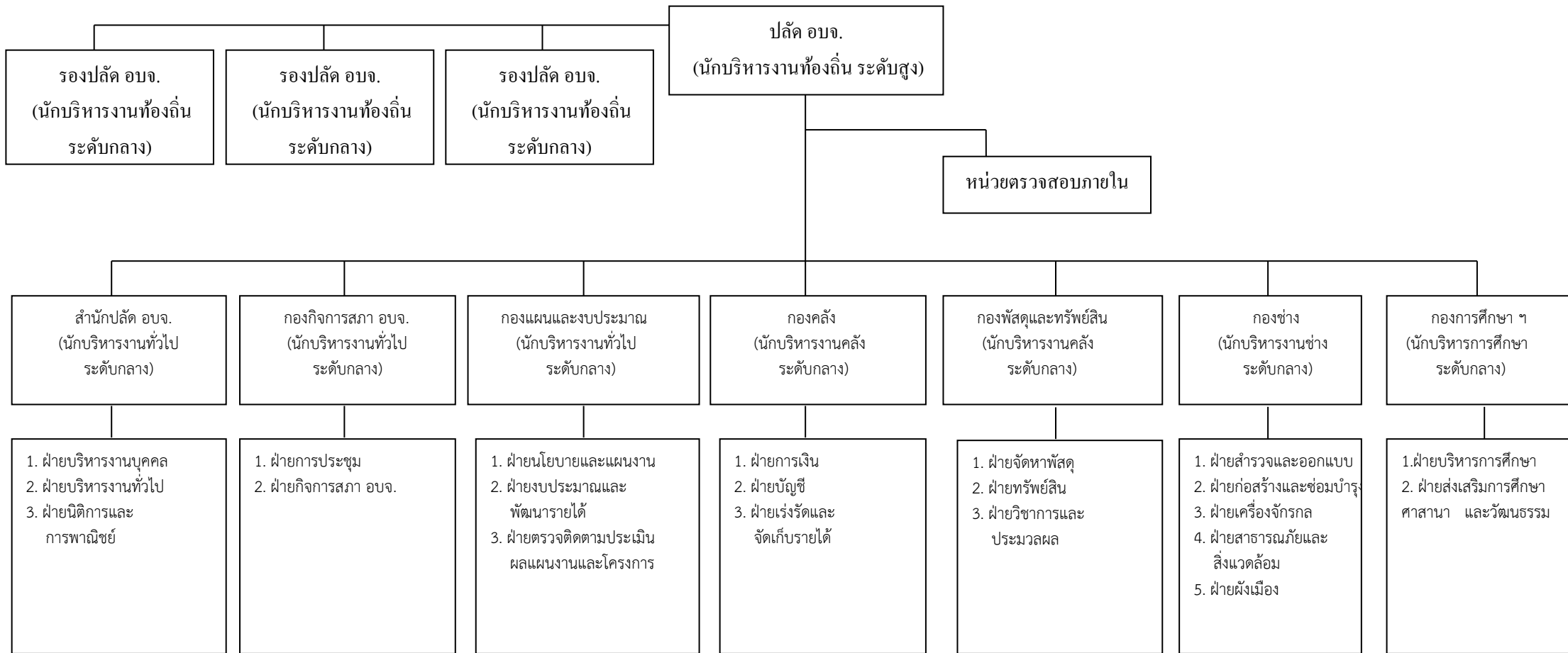
### **อัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง**

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น ๑๙๓ คน

ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนี้

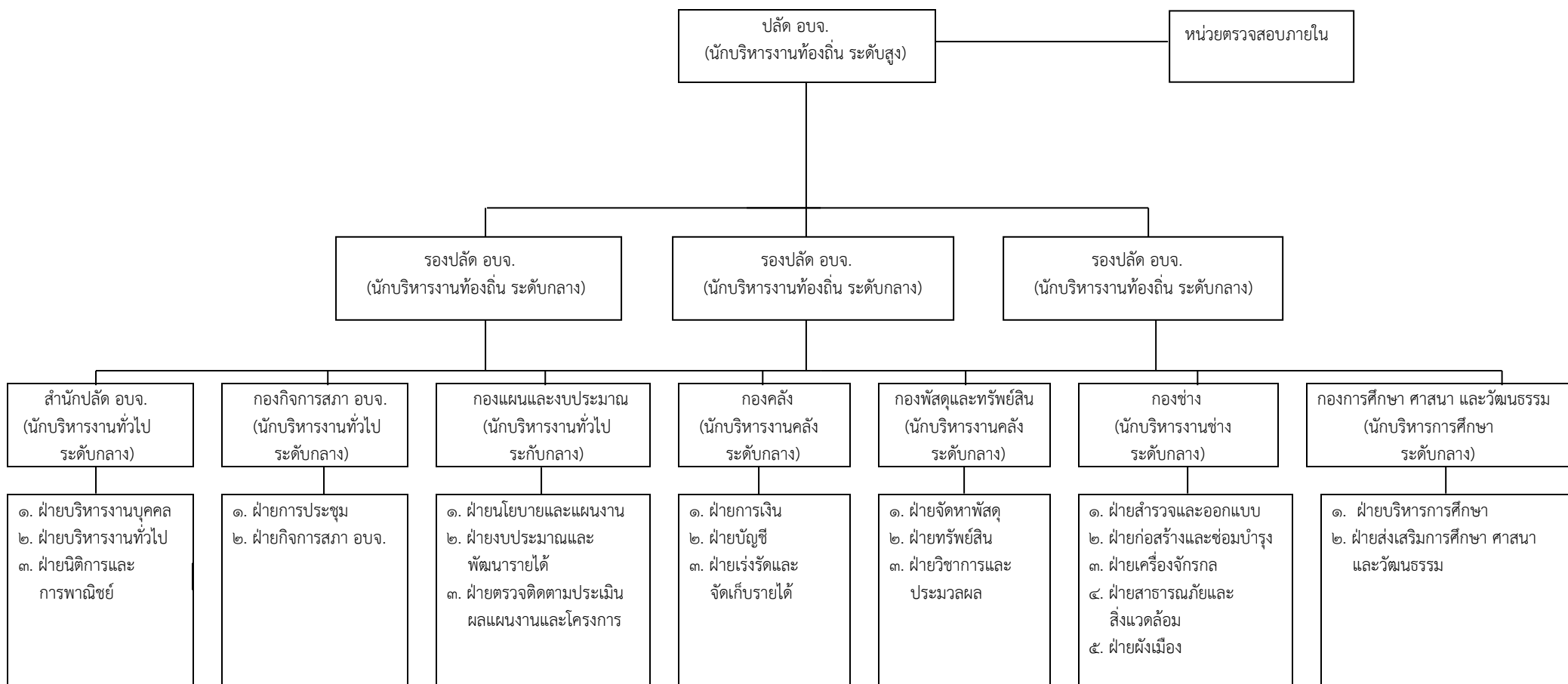
- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๘๗ คน
- ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๑๘ คน
- ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๑๖ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน คน

กรอบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี



## แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี





## 8. การวิเคราะห์บุคคลากร

การวิเคราะห์บุคคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์ตัวบุคคลากร

- S**  
**จุดแข็ง**
๑. ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบจ.
  ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงานของราชการ
  ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
  ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

- O**  
**โอกาส**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
  ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบจ. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
  ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบจ. ในฐานะตัวแทน

- W**  
**จุดอ่อน**
๑. มีความรู้ประสบการณ์การทำงานไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
  ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

- T**  
**ข้อจำกัด**
๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
  ๒. ระดับความรู้ประสบการณ์ทำงานไม่พอกับความยากของงาน
  ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
  ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
  ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

### W S

#### จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๒. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

### W S

#### จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น ช่าง
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในางาน บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน



#### โอกาส

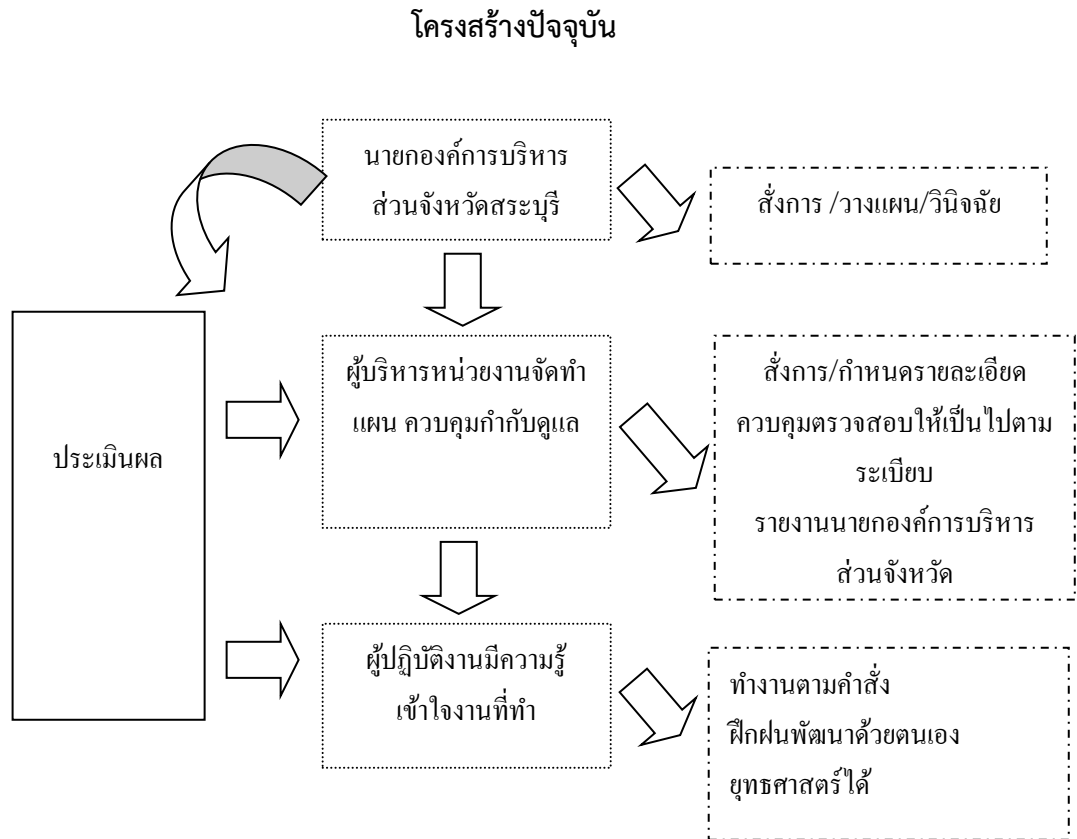
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบจ.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบจ. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น



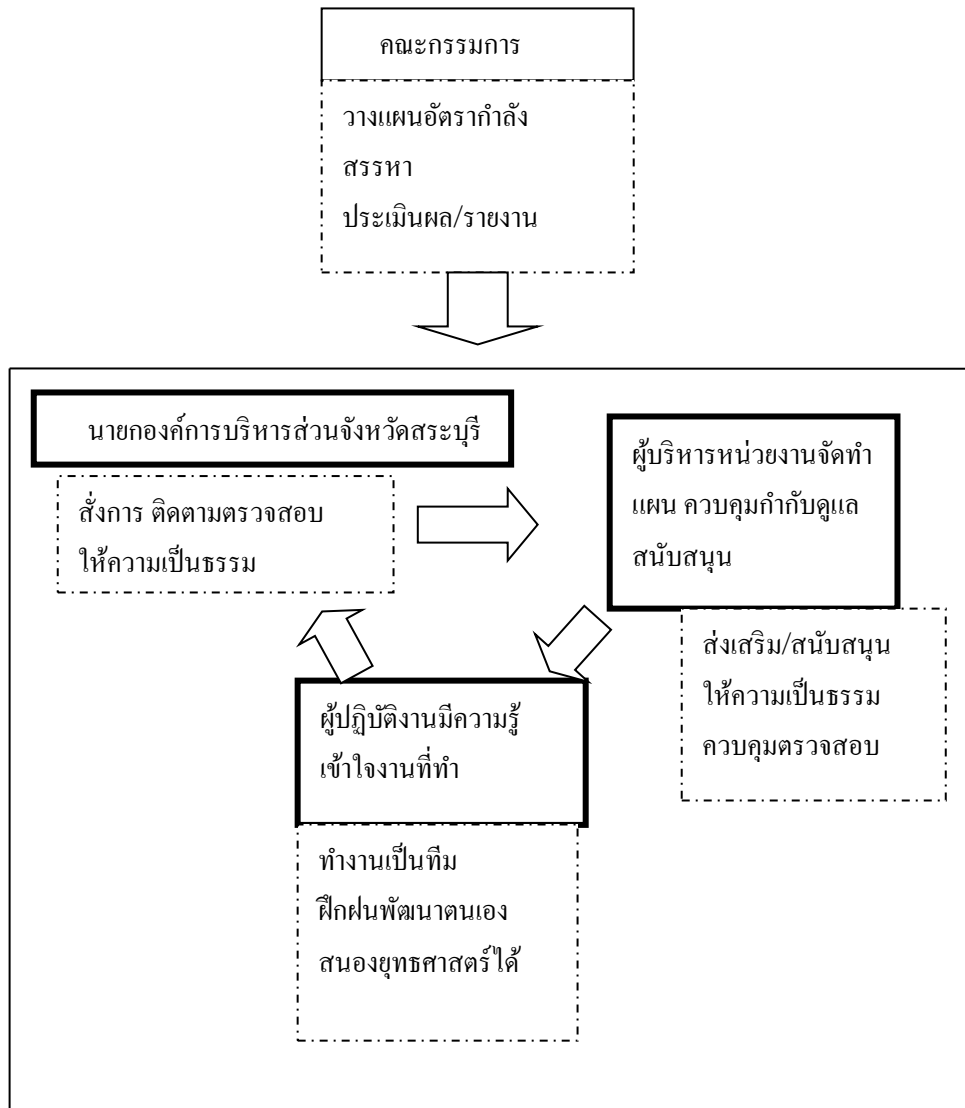
#### ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จะเป็นการพัฒนาโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม และใช้ระบบเปิด เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้รับทราบปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานให้ผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรรายงานผลการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อประเมินผลงาน พัฒนาบุคลากรต่อไป เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่จะปรับปรุงจึงเป็น ดังนี้



### วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“สระบุรีเมืองน่าอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวนำด้านการศึกษา ชาวประชาามีคุณภาพชีวิตที่ดีสืบสานประเพณี วัฒนธรรม น้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง”

### **๙. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ**

๑. มีพิธีการมอบรางวัลแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินรางวัลของรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้
  - ๑.๑ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
  - ๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
  - ๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม นำแนวทางปฏิบัติตามศาสตร์พระราชา มีความพอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา มาปฏิบัติ
๒. จัดให้มีสมาคมหรือชมรมเข้าร่วมโครงการกิจกรรมต่าง ๆ
๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

### **๑๐. มาตรการดำเนินการทางวินัย**

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนแล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทราบ
๒. เสริมสร้างให้ความรู้เรื่องวินัยการดำเนินการทางวินัย การลงโทษทางวินัย กฎระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติราชการให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

### **บทสรุป**

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

สำนักปลัด อบจ.

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	อบรมหลักสูตรข้าราชการใหม่	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๓	โครงการนักวิชาการด้าน สารสนเทศและเทคโนโลยี สารสนเทศ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น/ หน่วยงานของรัฐ	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ = (๑) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ = มีบุคลากรมาบรรจุใหม่ , มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน , ตำแหน่งดังกล่าว  
ยังไม่เคยได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ  
ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

กองกิจการสภา อบจ.

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**  
**ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี**

**กองแผนและงบประมาณ**

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๓	นักระบบงานคอมพิวเตอร์	นักระบบงานคอมพิวเตอร์	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

- (๑) เจ้าพนักงานธุรการ = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๓) นักระบบงานคอมพิวเตอร์ = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- (๔) นักวิชาการสาธารณสุข = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**  
**ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี**

**กองคลัง**

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๒	๒	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔	๔	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๓	หลักสูตรที่กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น ดำเนินการ	- ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี - ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในสังกัด	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

(๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น

(๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

(๓) ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี

= เป็นตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับการบรรจุ

= เป็นตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับการบรรจุ

= ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน

เพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระเบียบ

หนังสือสั่งการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

กองช่าง

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	๔	๔	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๒	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	๔	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๓	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	๔	๔	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๔	นายช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๕	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล	พนักงานขับเครื่องจักรกล	๑๔	๑๔	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓	๓	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

- (๑) วิศวกรโยธา = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธา กฎระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิดวิธีการคำนวณมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๒) นายช่างโยธา = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานนายช่างโยธา กฎระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิดวิธีการคำนวณมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๓) นายช่างเครื่องกล = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับการดูแล กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๔) นายช่างเขียนแบบ = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานการเขียนแบบ กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๕) นายช่างไฟฟ้า = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานนายช่างไฟฟ้า กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๖) พนักงานขับเครื่องจักรกล = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานการดูแล และบำรุงรักษาเครื่องจักร กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๗) ผู้ช่วยนายช่างโยธา = ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานผู้ช่วยนายช่างโยธา กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

กองช่าง

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๘	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๓	๓	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

- (๘) ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๙) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๑๐) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (๑๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ แนวคิด วิธีการนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	-	สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น	
๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๔	ครูอาสาพัฒนาการกีฬา	ครูอาสาพัฒนาการกีฬา	๒	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สันตนาการ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สันตนาการ	-	๑	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๒	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

- (๑) นักจัดการงานทั่วไป =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป
- (๒) ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป
- (๓) ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์
- (๔) ครูอาสาพัฒนากีฬา =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับสายงานครูอาสาพัฒนากีฬา
- (๕) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานธุรการ
- (๖) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สันหนนาการ =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานสันหนนาการ
- (๗) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ =ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้เกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์



แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

โรงเรียนเทพ (รุ่งเรืองประชาสามัคคี)

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ ข้าราชการครู	ครู	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๒	แผนและงบประมาณ	ครู	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๓	การเงินและการคลัง	ครู/พนักงานจ้าง	๑	๑	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๔	งานธุรการ	ครู	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๕	งานพัสดุ	ครู	๑	-	-	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๖	วิทยฐานะข้าราชการครู	ครู	๑๘	๑๘	๑๘	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	
๗	หลักสูตรและการประชุมวิจัย และหลักสูตรการสอน ทั้ง ๘ กลุ่มสาระวิชา	ครู	๑๘	๑๘	๑๘	อบจ.สระบุรี/ หน่วยงานของรัฐ	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

- (๑) ครู =ยังไม่เคยเข้ารับการศึกษาอบรม และมีความต้องการเพื่อได้นำความรู้ ภาว ระเบียบ หนังสือสั่งการ มาใช้การปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของโรงเรียน
- (๒) ครู =ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านแผนและงบประมาณ เนื่องจากนำความรู้ไปใช้ให้ถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมาย
- (๓) ครู/พนักงาน =ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการเงินและการคลัง เนื่องจากนำความรู้ไปใช้ให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย
- (๔) ครู =ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงานธุรการ เนื่องจากนำความรู้ไปใช้ให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมาย
- (๕) ครู =ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านพัสดุ เนื่องจากนำความรู้ไปใช้ให้ถูกต้องตามระเบียบข้อกฎหมาย
- (๖) ครู =พัฒนาผลงานครู ให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ในด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
- (๗) ครู =พัฒนาหลักสูตรและสอนแต่ละสาขาวิชา เช่น ปฐมวัย อังกฤษ สังคม ภาษาไทยฯ เป็นต้น เพื่อนำไปใช้ในการเรียน การสอนให้

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	กรณีศึกษาการเงิน การคลัง ในข้อบกพร่องหน่วยตรวจสอบ และคำวินิจฉัยของ ศาลปกครอง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (หัวหน้าหน่วย)	๔	-	-		
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔	-	-		
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑		
๔	การตรวจสอบภายในระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง	ข้าราชการในสังกัด	๔	-	-		
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-		
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-		
๗	หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง	ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ในสังกัด	๖	๖	๖		

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน

(หัวหน้าหน่วย)

=ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้  
เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ  
มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๒) เจ้าพนักงานธุรการ

=ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้  
เกี่ยวกับงานธุรการ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ มาใช้ใน  
การปฏิบัติหน้าที่

(๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

=ยังไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานเพื่อจะได้รับความรู้  
เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการต่าง ๆ  
มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**  
**ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี**

**กองพัสดุและทรัพย์สิน**

ลำดับ ที่	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวนผู้เข้ารับ การอบรม (คน)	หน่วยงานที่ฝึกอบรม	หมายเหตุ
๑	นักบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	-	-	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	
๒	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๒	-	-	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	-	-	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	
๔	หลักสูตรข้าราชการใหม่	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๒ ๑	- -	- -	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น	
๕	หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานจ้างในสังกัด	๑๐	-	-	สถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น/ หน่วยงานของรัฐ	

\*\*\*สภาพปัญหา/ความจำเป็น/ความต้องการ

๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น

๒) นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

๓) เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติการ

๔) นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ  
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

๕) ข้าราชการ พนักงานจ้างในสังกัด

=กรณีมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและได้ขอสรรหาแล้ว

=กรณีมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและได้ขอสรรหาแล้ว

=กรณีมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและได้ขอสรรหาแล้ว

=กรณีมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและได้ขอสรรหาแล้ว

=กรณีมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างและได้ขอสรรหาแล้ว

รวมทั้งศึกษาระเบียบกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน