แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยจัดให้มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนงบประมาณค่าใช้จ่าย การประเมินติดตามผลการอบรมให้เป็นไปตามหลักประกันคุณภาพ ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ได้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะต้องเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนาชาติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย คล่องตัว และเสริมสร้างขีดสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีความรอบรู้ และพร้อมที่จะตอบสนองในภารกิจหน้าที่ของท้องถิ่นในแต่ละด้าน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรได้มีความรู้ในข้อระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

ดังนั้น คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสามารถสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งผลของการวางแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีมาตรฐาน และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างสูงสุดต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่
ตุลาคม ๒๕๖๙

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล **๔**
๑.๑ หลักการและเหตุผล ๔
๑.๒ วัตถุประสงค์ ๕
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๖
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร **๘**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๘
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จะดำเนินการ ๑๐
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร ๑๐
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ๑๑
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๘
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๒๐
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร ๓๕
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓๖
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ๓๗
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓๘
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ๓๙
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร **๔๑**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา ๔๑
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๔๒
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๔๓
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๔๗
๓.๕ ประกาศจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๔๗
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตามหลักสูตรสายงาน ๔๙
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร **๗๖**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision) ๗๖
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) ๗๖
๔.๓ ค่านิยม ๗๗
๔.๔ เป้าประสงค์ ๗๗
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๗๘

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร **๙๒**

๕.๑ ความรับผิดชอบ ๙๒

๕.๒ การติดตามและประเมินผล ๙๓

๕.๓ ตัวชี้วัด ๙๔

๕.๔ บทสรุป ๙๖

ภาคผนวก **๙๗**

๑. สำเนาประกาศแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

๔. สรุปการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพัน

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๑๑ กำหนดให้ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

๓. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ระบุว่า ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี ซึ่งในการพัฒนาจะต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผน

การพัฒนาข้าราชการ ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔. สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเผชิญกับบริบทใหม่ที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และมีความไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมที่เน้นขั้นตอนและลำดับชั้นอาจไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงานจากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี นั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีกรอบความรู้ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๓) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นพื้นที่ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการสร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

การจัดแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ฉบับนี้ มีเป้าหมายเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้อย่างเป็นระบบและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงทักษะเดิมและเสริมสร้างทักษะใหม่ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคุณธรรม พร้อมขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี และเป็นกลไกหลักที่จะนำไปสู่การบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จะมีผลครอบคลุมในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พิจารณาเห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด เห็นสมควร ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ, หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ, หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, หลักสูตรด้านการบริหาร, หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม และหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. หรือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ การปฐมนิเทศ, การฝึกอบรม, การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน, การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา, การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และการเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการ ให้บรรลุผมสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

๔) การสาธารณูปการ

๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะสวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตท้องถิ่น

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔) การพานิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและวิ่งแวดล้อม

๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การจัดการศึกษา

๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๒.๑ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งจากการวิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ภารกิจหลัก

๑) การปรับปรุงและขยายโครงข่ายสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ให้สามารถใช้ได้ตลอดปีข

๓) ส่งเสริมอาชีพและกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน

๔) จัดการศึกษา

๕) บำรุงและรักษาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖) การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗) พัฒนาขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

(๒) ภารกิจรอง

๑) พัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชน ยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

๒) ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๓) ส่งเสริมการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

๖) ส่งเสริมการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ

๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร โดยเรียงลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานตามความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

๑) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๒) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๓) ความรู้เรื่องการทำงบการเงิน และงบประมาณ

๔) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

๑) ทักษะการประสานงาน

๒) ทักษะการบริหารข้อมูล

๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

๑) การทำงานเป็นทีม

๒) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๓) การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก

๔) ความคิดสร้างสรรค์

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

๑) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒) งานจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ

๓) งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) งานสวัสดิการสังคม

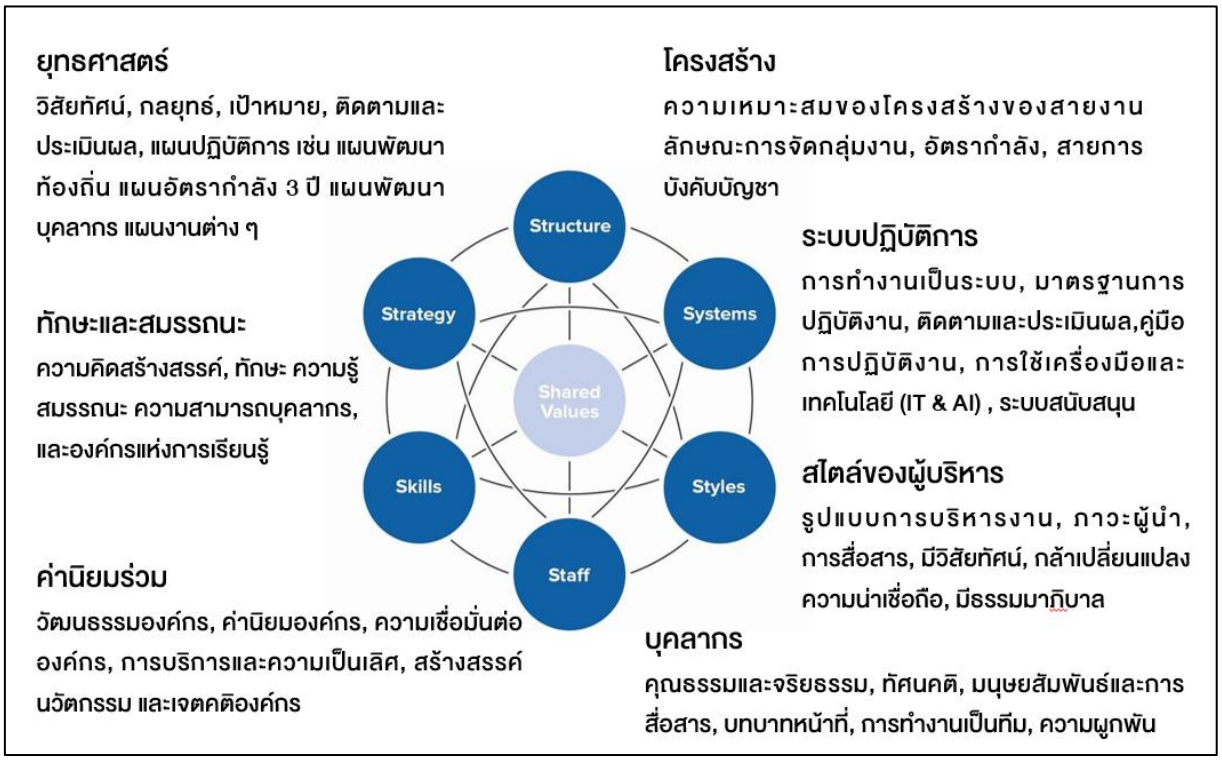
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร เรียงลำดับความสำคัญ อย่างน้อยประเด็นล่ะ ๕ ข้อ

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ด้วยกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ ๗ ด้าน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้แก่ **จุดแข็ง (Strength)** และ**จุดอ่อน**

(Weakness) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ หากส่วนใดส่วนหนึ่งไม่สอดคล้องก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีได้



๑.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy)

ยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางหรือแผนการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย โดยสะท้อนทิศทางการพัฒนา การจัดสรรทรัพยากร และการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ดีควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และแผนปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น แผนพัฒนาท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แผนพัฒนาบุคลากร แผนงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๑.๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี (Structure)

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี คือการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตรากำลัง จำนวนบุคลากร และสายการบังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นระบบ มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และลดความซ้ำซ้อน โครงสร้างที่เหมาะสมจะช่วยให้การตัดสินใจและการสื่อสารภายในองค์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ระบบปฏิบัติการ (Systems)

ระบบงาน หมายถึงกระบวนการ ขั้นตอน และเครื่องมือที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบงบประมาณ ระบบสารสนเทศ ระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ระบบที่ดีควรมีความชัดเจน

โปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี (IT & AI) และสนับสนุนการทำงานให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๔ รูปแบบการบริหารหรือภาวะผู้นำ (Style)

การบริหารหรือภาวะผู้นำ หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานที่ผู้นำองค์กรแสดงออก ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการแบบรวมศูนย์ การมีส่วนร่วม หรือการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ความน่าเชื่อถือ มีธรรมาภิบาล รูปแบบการบริหารมีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

๑.๕ บุคลากร (Staff)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การพิจารณาด้านบุคลากร ครอบคลุมจำนวนบุคลากร คุณภาพ การจัดสรรกำลังคน การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจ องค์กรที่มีบุคลากรเหมาะสมกับงาน ความผูกพันของบุคลากร คุณธรรมและจริยธรรม ทัศนคติต่อการทำงาน มนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๖ ทักษะและความรู้ ความสามารถ หลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี (Skills)

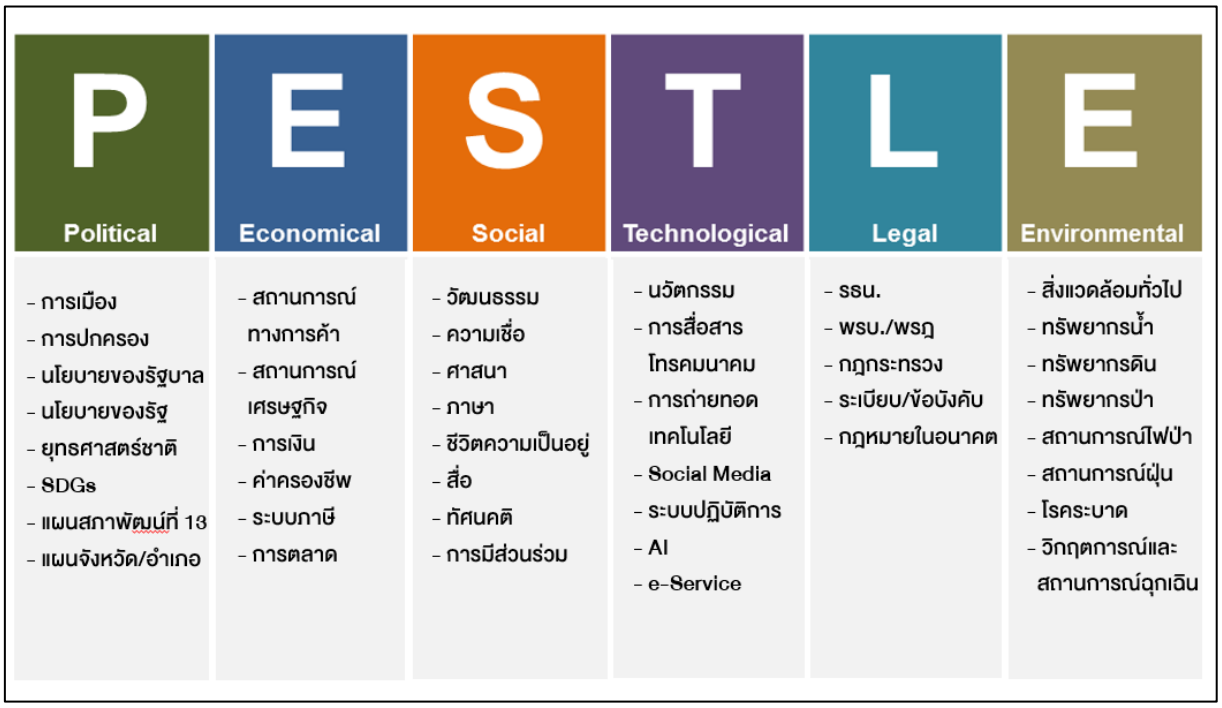
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีประสิทธิภาพและบุคลากรได้รับการพัฒนา

๑.๗ ค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม เจตคติหลักที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ยึดถือร่วมกัน ถือเป็นศูนย์กลางของโมเดล ๗S เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจ และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ค่านิยมที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน จะช่วยสร้างเอกภาพและความผูกพันภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ด้วยกรอบแนวคิด PESTEL เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ ที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้แก่ **โอกาส (Opportinities)** และ**อุปสรรค (Threats)** เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ



๒.๑ ปัจจัยด้านการเมืองและนโยบายรัฐ (Political)

ปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาล ทิศทางการพัฒนาประเทศ การกระจายอำนาจ และความมั่นคงทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อบทบาทหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เช่น นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือโครงการสำคัญของรัฐบาลที่ต้องดำเนินการผ่านท้องถิ่น หากนโยบายรัฐมีความต่อเนื่องและชัดเจน จะช่วยให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีทิศทาง แต่หากมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย อาจทำให้การวางแผนระยะยาวมีความยากลำบาก

๒.๒ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สภาพเศรษฐกิจมีผลโดยตรงต่อรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ทั้งรายได้จากภาษีท้องถิ่น การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และเงินอุดหนุนจากรัฐ หากเศรษฐกิจขยายตัว รายได้ของท้องถิ่นก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการพัฒนาได้มากขึ้น แต่ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว รายได้อาจลดลง ขณะที่ความต้องการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมและประชากร (Social)

โครงสร้างประชากร ค่านิยม ความเชื่อ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การย้ายถิ่นฐาน หรือความคาดหวังด้านคุณภาพชีวิตและบริการสาธารณะ

การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเหล่านี้ทำให้องค์กรต้องปรับรูปแบบบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

๒.๔ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล AI มีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการให้บริการของท้องถิ่น เช่น การพัฒนาระบบบริการประชาชนออนไลน์ ระบบฐานข้อมูลกลาง ระบบบริหารงานอิเล็กทรอนิกส์ หรือการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเมืองอัจฉริยะ (Smart City) หากท้องถิ่นสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความโปร่งใสในการให้บริการ

๒.๖ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (Legal)

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นกรอบที่กำหนดอำนาจหน้าที่ วิธีการดำเนินงาน และข้อจำกัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เช่น กฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจ กฎหมายการคลังท้องถิ่น กฎหมายพัสดุ หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายหรือข้อกำหนดใหม่ ๆ อาจส่งผลต่อขั้นตอนการทำงาน งบประมาณ และรูปแบบการให้บริการของท้องถิ่น

๒.๕ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)

สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะ หรือภัยพิบัติ มีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตัวอย่างเช่น ปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ขยะมูลฝอย หรือมลพิษทางอากาศ ซึ่งล้วนเป็นภารกิจสำคัญที่ท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังทำให้ท้องถิ่นต้องวางแผนรับมือกับความเสี่ยงในระยะยาว

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

(๑) จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey’s ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข็มแข็งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

(๒) จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ผ่านกรอบแนวคิด McKinsey’s ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

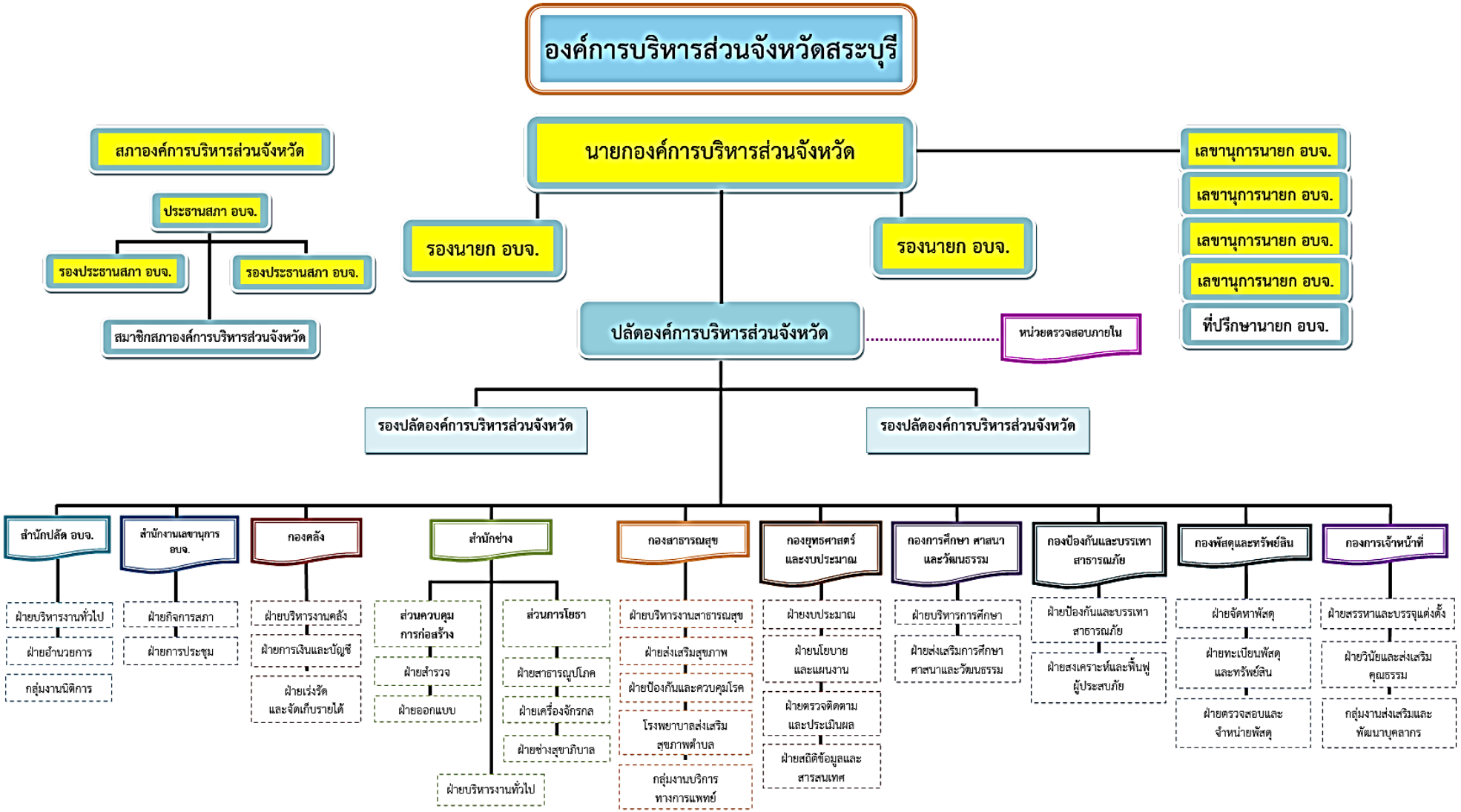
(๓) โอกาส (Opportinities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ผ่านกรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้และองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี กรอบแนวคิด PESTEL ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑) ผู้บริหารองค์กรได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรและบุคลากรสู่การบริหารจัดการที่ดี ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างชัดเจน รองรับโครงการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง ๒) มีการแบ่งส่วนราชการไว้อย่างชัดเจน พร้อมรองรับภารกิจที่หลากหลาย และมีการดำเนินการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ๓) ใช้เทคโนโลยี เครื่องมือในการปฏิบัติงาน และใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการทำงานด้านบุคลากรเพื่อเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์อย่างสม่ำเสมอ ๔) ผู้บริหารองค์กรมีนโยบายในการบริหารเป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นกิจกรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคีในองค์กร และการสร้างทีมงาน ๕) องค์กรมีบุคลากรที่มีความชำนาญในงานและครอบคลุมในหลากหลายสายงาน ๖) บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความชำนาญในระเบียบและกฎหมายที่ใช้ในงาน และมีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้อย่างเป็นระบบ ๗) บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในกฎหมาย ระเบียบ วินัย และหลักธรรมาภิบาล	๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่องโยงกัน ๒) สายการบังคับบัญชามีหลายลำดับชั้น ทำให้ขั้นตอนการดำเนินงาน อาจเกิดความล่าช้า ๓) บุคลากรบางรายยังขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ระบบเครื่องมือใหม่ ๆ ที่จะเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน ๔) ผู้ใต้บังคับบัญชา อาจไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานที่ตนเองปฏิบัติ ๕) บุคลากรในสังกัดมีความคิดเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่องเนื่องจากมีช่องว่างระหว่างวัย ระหว่างบุคลากรอาวุโสกับคนรุ่นใหม่ รวมถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัล ๖) ขาดการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ๗) บุคลากรในองค์กรอาจจะยังมีความเข้าใจในหลักกฎหมาย ระเบียบ วินัย และหลักธรรมาภิบาลไม่มากพอ

โอกาส (Opportinities)	อุปสรรค (Threats)
๑) รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการขับเคลื่อนภาครัฐสู่การเป็น Smart Government ทำให้เกิดการสนับสนุนงบประมาณและบุคลากรได้รับการฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยี ๒) สามารถเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรได้จากภาคเอกชนในจังหวัด เนื่องจากจังหวัดสระบุรีเป็นแหล่งเศรษฐกิจที่มีหลากหลายประเภท ทั้งภาคอุตสาหกรรม ภาคการเกษตร และแหล่งท่องเที่ยว ๓) การเปลี่ยนแปลงของสังคมสูงวัย จำเป็นจะต้องพัฒนาทักษะการให้บริการสาธารณสุขและสุขภาของผู้สูงอายุอย่างจริงจัง ๔) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๕) เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำร่างข้อกฎหมาย ร่างระเบียบ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ๖) สิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเปิดโอกาสให้ได้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ และการรับมือภัยพิบัติ	๑) การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ๒) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณทำให้การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ๓) ความแตกต่างของช่วงวัยอาจทำให้มีทัศนคติและความสามารถในการปรับตัวที่แตกต่างกัน ๔) เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อาจมีความเสี่ยงด้านความมั่นคง ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล ๕) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๖) ภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ อาจเป็นการเพิ่มภารกิจขององค์กรและความต้องการบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะ

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด อบจ.	สำนักงานเลขานุการ อบจ.	กองคลัง	สำนักช่าง	กองสาธารณสุข	รพ.สต.	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	โรงเรียนหรเทพ (รุ่งเรืองประชาสามัคคี)	กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	กองพัสดุและทรัพย์สิน	กองการเจ้าหน้าที่	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีคนครอง	๑	๕๓	๒๘	๒๕	๒๑๔	๒๔	๑๖๐	๔๐	๔๓	๓๗	๑๒	๒๗	๒๙	๙	๗๐๒
ว่าง	๒	๑๔	๑๑	๑๒	๘๓	๕๒	๑๗๒	๘	๑๐	๑๓	๘	๑๒	๑๕	๓	๔๑๕
รวม	๓	๖๗	๓๙	๓๗	๒๙๗	๗๖	๓๓๒	๔๘	๕๓	๕๐	๒๐	๓๙	๔๔	๑๒	๑,๑๑๗

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้วิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้บุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่า และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด/รองปลัด (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑				
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมนักบริหารงานท้องถิ่น	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	**-**	**-**	**-**	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ (นิติกรชำนาญการพิเศษ)	-	-	-	-	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยนิติกร	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๗	๙	๙	๙	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
บริกร	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผู้สูงอายุ								
พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	**๖๒**	**๖๗**	**๖๗**	**๖๗**	**๕**	**-**	**-**	
สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๒)								
เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
บริกร	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	**๓๙**	**๓๙**	**๓๙**	**๓๙**	**-**	**-**	**-**	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๙	๑๑	๑๑	๑๑	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๒	๙	๙	๙	-๓	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	**๓๙**	**๓๗**	**๓๗**	**๓๗**	**-๒**	**-**	**-**	
สำนักช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการสำนักช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการส่วนควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการส่วนการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสำรวจ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายออกแบบ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายช่างสุขาภิบาล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักผังเมืองปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
วิศวกรสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๕	๕	๕	๕				
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยสถาปนิก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๙	๑๓	๑๓	๑๓	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓	๕	๕	๕	+๒			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๗	๙	๙	๙	+๒			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๒๕	๒๗	๒๗	๒๗	+๒			กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
คนงาน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	-	-	-	
พนักงานผู้สูงอายุ								
พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมสำนักช่าง	**๒๘๓**	**๒๙๗**	**๒๙๗**	**๒๙๗**	**๑๔**	**-**	**-**	
กองสาธารณสุข (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักบริหารงานสาธารสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานบริการทางการแพทย์ (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ)								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๖	๖	๖	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๘	๘	๘	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๕	๕	๕	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักกายภาพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๔	๔	๔	+๒			กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๒	๔	-	+๒	+๒	กำหนดเพิ่ม
ทันตแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๒	-	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๒	-	+๑	+๑	กำหนดเพิ่ม
นักโภชนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักฉุกเฉินการแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๖	๖	๖	+๖	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจิตวิทยาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเวชสถิติปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๒	๒	+๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๖	๖	๖	+๖	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>					-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๔	๔	๔	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานผู้สูงอายุ								
พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุข	**๓๑**	**๖๕**	**๗๒**	**๗๖**	**+๓๔**	**+๗**	**+๔**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชะอม (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชำผักแพว (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเตาปูน (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทับกวาง (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองผักบุ้ง (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองจาน (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางโขมด (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านครัว (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ขวาง (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรเทพ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนายาว (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยป่าหวาย (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองคณฑี (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอพระพุทธบาท (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซับสนุ่น (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมิตรภาพ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลำสมพุง (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสว่าง (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดาวเรือง (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองปลาไหล (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนมะเดื่อ (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจริญธรรม (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนดอกไม้ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหัวปลวก (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกตูม (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ต่ำ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองปลาหมอ (M)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยขมิ้น (L)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองสีดา (S)								
ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
รวมโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	**๓๓๒**	**๓๓๒**	**๓๓๒**	**๓๓๒**	**-**	**-**	**-**	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หัวหน้าฝ่ายสถิติข้อมูลและสารสนเทศ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผู้สูงอายุ								
พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**-**	**-**	**-**	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาการกีฬาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบรรณารักษ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูอาสาพัฒนาการกีฬา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
รวมกองกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๕๒**	**๕๓**	**๕๓**	**๕๓**	**+๑**	**-**	**-**	
โรงเรียนหรเทพ (รุ่งเรืองประชาสามัคคี)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ครูชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครูชำนาญการพิเศษ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูเชี่ยวชาญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (สนับสนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (สนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมโรงเรียนหรเทพ (รุ่งเรืองประชาสามัคคี)	**๕๐**	**๕๐**	**๕๐**	**๕๐**	**-**	**-**	**-**	
กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๙)								
ผู้อำนวยการกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานผู้สูงอายุ								
พนักงานผู้สูงอายุชำนาญงานเฉพาะด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๒๐**	**๒๐**	**๒๐**	**๒๐**	**-**	**-**	**-**	
กองพัสดุและทรัพย์สิน (๒๑)								
ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบและจำหน่ายพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๘	๑๑	๑๑	๑๑	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑๒	๙	๙	๙	-๓	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองพัสดุและทรัพย์สิน	**๓๙**	**๓๙**	**๓๙**	**๓๙**	**-**	**-**	**-**	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน.ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒			กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๖	๖	๖	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนิติกร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการเจ้าหน้าที่	**๓๖**	**๔๔**	**๔๔**	**๔๔**	**+๘**	**-**	**-**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**๑๒**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๑๐๔๖**	**๑๑๐๖**	**๑๑๑๓**	**๑๑๑๗**	**+๖๐**	**+๗**	**+๔**	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือเทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	รวม
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	-	-	๓๐	๒๔๖	๔๘	-	๓๒๔
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๑๐	-	-	๑๐
ลูกจ้างประจำ	๑	๕	๑	-	-	-	๗
พนักงานจ้าง	๓๒	๑๑๖	๗๙	๑๒๓	๔	-	๓๕๔
รวม	**๓๓**	**๑๒๑**	**๑๑๐**	**๓๗๙**	**๕๒**	**-**	**๖๙๕**
คิดเป็นร้อยละ	**๔.๗๕**	**๑๗.๔๑**	**๑๕.๘๓**	**๕๔.๕๓**	**๗.๔๘**	**-**	**๑๐๐**

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีระดับคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน ๓๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๓ รองลงมา คือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือเทียบเท่า (ปวช.) จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๔๑ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๓ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๘ และระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗๕

๒.๘ สายงานของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการวิเคราะห์สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์สายงานดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่ ข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย และพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยมีรายละเอียดดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ข้าราชการครู
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๗) นักวิชาการพัสดุ ๘) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๙) นักประชาสัมพันธ์ ๑๐) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๑) นักวิชาการเกษตร ๑๒) นักวิชาการสาธารณสุข	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๖) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๗) เจ้าพนักงานสาธารสุข ๘) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๙) นายช่างโยธา ๑๐) นายช่างเขียนแบบ	๑) ครู

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ข้าราชการครู
		๑๓) พยาบาลวิชาชีพ ๑๔) นักกายภาพบำบัด ๑๕) แพทย์แผนไทย ๑๖) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๗) วิศวกรรมโยธา ๑๘) สถาปนิก ๑๙) นักผังเมือง ๒๐) วิศวกรเครื่องกล ๒๑) วิศวกรไฟฟ้า ๒๒) นักพัฒนาชุมชน ๒๓) นักวิชาการศึกษา ๑๔) นักวิชาการวัฒนธรรม ๒๕) นักสันทนาการ ๒๖) นักพัฒนาการกีฬา ๒๗) นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑๑) นายช่างสำรวจ ๑๒) นายช่างผังเมือง ๑๓) นายช่างเครื่องกล ๑๔) นายช่างไฟฟ้า ๑๕) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๖) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	

จากตารางการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนสายงานข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี (ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด) พบว่า ส่วนใหญ่ประเภทตำแหน่งของจำนวนสายงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ประเภทวิชาการ จำนวน ๒๗ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙๒ รองลงมือ คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๑๖ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๗๗ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๕ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๒ ประเภทข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗๗ และประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ สายงาน คิดเป็นร้อยละ ๑.๙๒

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์โครงสร้างอายุข้าราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งข้อมูลดังกล่าวช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกันปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>=๕๔		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๕๘.๖๗
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	-	๓	๔	๖	๘	๒๑	๕๑.๗๑
วิชาการ	๕	๒๙	๕๗	๓๗	๒๕	๓๙	๒๕	๒๒	๒๓๙	๔๐.๐๗
ทั่วไป	-	๒	๙	๘	๑๐	๑๓	๑๕	๓	๖๐	๔๑.๒๑

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=๒๔	๒๕ – ๒๙	๓๐ – ๓๔	๓๕ – ๓๙	๔๐ – ๔๔	๔๕ – ๔๙	๕๐ – ๕๔	>=๕๔		
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	๑	-	๓	๔	๒	-	๑๐	๔๔.๙
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๒	๕	๗	๕๕.๗๑
พนักงานจ้าง	๒๓	๖๗	๗๖	๔๖	๔๓	๔๔	๒๘	๓๐	๓๕๗	๓๗.๙๕
รวม	**๒๘**	**๙๘**	**๑๔๓**	**๙๑**	**๘๔**	**๑๐๔**	**๗๘**	**๗๑**	**๖๙๗**	**๔๗.๑๘**
คิดเป็นร้อยละ	**๔.๐๒**	**๑๔.๐๖**	**๒๐.๕๒**	**๑๓.๐๖**	**๑๒.๐๕**	**๑๔.๙๒**	**๑๑.๑๙**	**๑๐.๑๙**	**๑๐๐**	

จากตารางการการวิเคราะห์โครงสร้างอายุของบุคลากร โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ ๔๗.๑๘ ปี และพบว่า ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ที่ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๒ รองลงมา คือ ช่วงอายุ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๒ ช่วงอายุ ๒๕ - ๒๙ ปี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๖ ช่วงอายุ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๖ ช่วงอายุ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕ ช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๙ ช่วงอายุเท่ากับหรือมากกว่า ๕๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑๙ และช่วงอายุเท่ากับหรือน้อยกว่า ๒๔ ปี ลงไป จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๒

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรเพื่อทราบถึงระดับความรู้สึกและทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควรปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีรายละเอียดอังต่อไปนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐	๕.๐๐	๑๐๐.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๕๕	๙๑.๐๐	๔.๗๕	๙๕.๐๐
วิชาการ	๓.๗๑	๗๔.๒๐	๓.๔๑	๖๘.๒๐
ทั่วไป	๓.๗๘	๗๕.๖๐	๓.๕๙	๗๑.๘๐
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๓.๙๐	๗๘.๐๐	๔.๒๐	๘๔.๐๐
ลูกจ้างประจำ	๔.๐๐	๘๐.๐๐	๔.๐๐	๘๐.๐๐
พนักงานจ้าง	๓.๓๕	๖๗.๐๐	๓.๒๗	๖๕.๔๐
เฉลี่ยรวม	**๔.๐๔**	**๘๐.๘๓**	**๔.๐๓**	**๘๐.๖๓**
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	**ระดับ ๔.๐๔**		**ร้อยละ ๘๐.๗๓**	

จากตารางการการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการจำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความผูกพันต่องานเฉลี่ยรวม ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๓ โดยความผูกพันต่องานที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดอยู่ที่ ประเภทบริหาร อยู่ในระดับ ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น อยู่ในระดับ ๔.๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๑ ประเภทลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ๔.๐๐

คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ ประเภททั่วไป อยู่ในระดับ ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ ประเภทวิชาการ อยู่ในระดับ ๓.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ และประเภทพนักงานจ้าง อยู่ในระดับ ๓.๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๖๗ และมีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยรวม ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๓ โดยความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูงมากที่สุดอยู่ที่ ประเภทบริหาร อยู่ในระดับ ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมาเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น อยู่ในระดับ ๔.๗๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ประเภทลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ประเภททั่วไป อยู่ในระดับ ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๐ ประเภทวิชาการ อยู่ในระดับ ๓.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๒๐ ประเภทพนักงานจ้าง อยู่ในระดับ ๓.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๐ โดยสรุปเฉลี่ยรวมต่องานและต่อองค์กรอยู่ในระดับ ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๓

๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี สามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนาและการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ ดังนี้

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	-	๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	๒
๓	นักบริหารงานการคลัง	๑	-	-	๑
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	๐
๕	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๐
๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	๒	๑	๑	๔
๙	พยาบาลวิชาชีพ	๑	๑	-	๒
๑๐	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	-	-	-	๐
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	๐
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-	๑
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๐
๑๔	นายช่างโยธา	-	-	-	๐
รวม		**๕**	**๓**	**๒**	**๑๐**

จากตารางการวิเคราะห์การวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคน (ข้าราชการองค์บริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด) จากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

สระบุรี พบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีบุคลากรสายงานบริหาร จำนวน ๒ คน สายงานวิชาการ จำนวน ๓ คน รวม ๕ คน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑ มีบุคลากรสายงานนักวิชาการ จำนวน ๒ คน สายงานทั่วไป จำนวน ๑ คน รวม ๓ คน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ มีบุคลากรสายงานบริหาร จำนวน ๒ คน และบุคลากรสายงานนักวิชาการ จำนวน ๑ คน รวม ๓ คน ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีจะมีการสูญเสียกำลังคน เนื่องจากการเกษียณอายุ จำนวนทั้งหมด ๑๑ คน

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จำนวน ๖๙๕ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ซึ่งบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ทุกประเภท ต้องได้รับการพัฒนาหลักสูตรตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีกำหนดหรือหลักสูตรตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดอบรมภายในระยะเวลาของแผนการพัฒนาบุคลากรรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้ครบทุกตำแหน่ง โดยกำหนดการพัฒนาอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ที่ควรพัฒนาหรืออบรมบุคลากรทางด้านทักษะความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งก่อน แล้วให้พัฒนาหรืออบรมด้านอื่น ๆ เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ฯลฯ ต่อไป รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วย

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่ได้เข้ารับการพัฒนา ยกระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ซึ่งในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ภายในระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยจะต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรในการพัฒนาสำหรับบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ หน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ เป็นก้าวสำคัญก้าวแรกในการพัฒนาข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ใช่แค่เพียงการเป็นการแนะนำตัว หรือแค่เพียงทำความรู้จักองค์กรในเบื้องต้นเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์เพื่อปรับตัว ปลูกฝังทัศนคติและเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี แรกบรรจุและอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการอันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

๓. การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นการพัฒนาบุคลากรอีกแบบหนึ่ง โดยการส่งเสริมสนับสนุน หรืออนุญาตให้บุคลากรในสังกัดไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กร ซึ่งการศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษาสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน เป็นอีกกระบวนการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง โดยการส่งไปศึกษาเรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญหรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานจึงเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ อีกทั้ง ยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศในการอบรม โดยการได้พบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ การปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ สามารถต่อยอดให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยวิธีการพัฒนามี ๓ แบบ ดังนี้

๑) การประชุม (Meeting) เป็นการรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน อีกทั้ง ยังเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน

๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) คือการประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) การสัมมนา (Seminar) เป็นอีกหนึ่งรูปแบบในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนาจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน และยังเป็นผู้ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและรับการสอน ซึ่งการสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) เป็นอีกรูปหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที โดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งรวมไปถึงการสับเปลี่ยนงาน การโอน การย้าย และการเลื่อนระดับ ก็จำเป็นจะต้องอธิบายงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ทราบด้วย โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จะเป็นผู้ทำหน้าที่ฝึกบุคลากรในขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นได้ด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน รวมไปถึงคู่มือการปฏิบัติงานและระเบียบการปฏิบัติงาน ก็ยังเป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่เข้าใจงานได้อย่างดี แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงาน แต่ยังคงรักษาประสิทธิภาพของงานได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดี ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล ซึ่งลักษณะในการเป็นพี่เลี้ยงที่ดีจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี อาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ซึ่งจะต้องทำหน้าที่สนับสนุน ให้กำลังใจในการทำงาน พร้อมทั้งยังคอยให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแล ให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาแนะนำจะต้องมีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้ทั้งภายในและ

ภายนอกองค์กร ซึ่งมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นวิธีที่เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานด้านใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันมีหลักสูตรอบรมออนไลน์จากหลายสถาบันให้บุคลากรสามารถเลือกอบรมได้

การพัฒนาสำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีการกำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

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

๓.๕ ประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพส่งเสริมการสร้างบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล และเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ดังนี้

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๑) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตามหลักสูตรสายงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี โดยใช้ข้อมูลบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่ดำรงตำแหน่ง ณ ปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานที่กำหนด และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นางสาวนิภา ประชีพฉาย	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
๒	นางทิตยาพร เพชรประดับ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	+๑	-	-	
๓	นางนิยม เต่าทอง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๑)									
๔	นางณฐพร ทับทิมศรี	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	-	-	
๕	นายวีรวัฒน์ โมราบุตร	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๖	นางพิมพ์พร บุญอนันต์	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี - เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗	นางสาวรัตนาภรณ์ จีวิระ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๘	นางอภิชา อนันตกาล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๙	นางสาวอัจฉรา นิยม	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๐	นายสุทธิพงษ์ กรกฎ	นิติกร	ปฏิบัติการ	นิติศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๑๑	นางมานิด สุ่นขัน	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๑๒	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอนุสรา ผิวสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๑๓	นางสาวกนกวรรณ สินบำรุง	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	-				
๑๔	นางสาววัลญา บัวทอง	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๑๕	นางสาวรติรัตน์ พุกพิกุล	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๑๖	นางสาวศิริลักษณ์ ญาณฤกษ์	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๑๗	นางสาวนฤมล แสนพันธ์	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๖ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๘	นายเจนวิทย์ แถวพินิจ	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปฏิบัติงาน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	- ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๒)									
๑๙	นางสาวนาฏยา เกตุมณี	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	-	-	-	
๒๐	นางสาวพภัสสรณ์ ทองรอด	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๒๑	นางสาวอรุณ คงดี	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๒	นางสาวสิรภัทร จันทรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๓	นางสาวชริญา ซื่อสัตย์	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๒๔	นางวิไลภรณ์ บุญรุ่ง	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๕	นางวิภา อุดมฉวี	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๒๖	นางสาววัฒนาพร ผู้ทรงวุฒิ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๒๗	นางธัญลักษณ์ สวัสสดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับกลาง	-	-	-	
๒๘	นางสาวนีรวรรณ กองจุ้ย	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๙	นางชไมพร หน่อแก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	
๓๐	นางสาวสุพิชญา มาดี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	บัญชีบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๓๑	นางสาววารี จีรจิตต์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	๖ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๓๒	นายไธพัตย์ รมยะถาวรศักดิ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	- ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๓๓	นางสาวกฤษนีย์ บุญประเสริฐ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
๓๔	นางสาววิภาดา ยอดวิชา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
๓๕	นางนงค์นุช ศรีนาคา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๙ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
๓๖	นางสาววาสนา นาคสุทธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๗	นางสาวอาภาภรณ์ แก้วรอดวงษ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	บัญชีบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	-	-	
๓๘	นางอรปรียา กาญจน์แก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๙	นางจุฑาพร แหวนเพชร์	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคคอมพิวเตอร์)	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๔๐	นางสาวอารีรัตน์ มีสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๖ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๔๑	นางสาวอารีวัลย์ เตสง่าวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคลัง	-	-	-	
	สำนักช่าง (๐๕)									
๔๒	นายจิรพล บุญลือ	ผู้อำนวยการส่วนควบคุมการก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	เทคโนโลยีบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับกลาง	-	-	-	
๔๓	นายวันเฉลิม แก้ววิสูตร	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๔๔	นายฤชากร ทองทัย	หัวหน้าฝ่ายออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับต้น	-	-	-	
๔๕	นายพรชัย แก้วบังวัน	วิศวกรโยธา	ชำนาญการพิเศษ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๔๖	นายชัยทัต ทัพทวี	นักผังเมือง	ปฏิบัติการ	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๔๗	นายชัยภัทร คงสมอาจ	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๔๘	นางสาวปัญญ์ชลี ตุ้มสถิตย์	นายช่างโยธา	อาวุโส	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต	- ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๔๙	นางสรารัตน์ สุขมะดัน	ผู้อำนวยการส่วนการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	๖ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับกลาง	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๐	นายอิศรา สังขะวัตร์	หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	เทคโนโลยีบัณฑิต	๑ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานช่างระดับต้น	-	-	-	
๕๑	นายมารุต ชาวสวน	วิศวกรโยธา	ชำนาญการพิเศษ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๕๒	นายมานิตย์ ชูศรีจันทร์	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๕๓	นายพงศกร เพชรประดับ	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๕๔	นายพสธร สีดาทอง	วิศวกรไฟฟ้า	ชำนาญการ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรวิศวกรไฟฟ้า	-	-	-	
๕๕	นายธนทัต ธรรมเจริญ	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	- ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๕๖	นายนราธิป ภูมิสวัสดิ์	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	๑๐ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๕๗	นายกิตติ ทองขาว	นายช่างโยธา	อาวุโส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างโยธา)	- ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๕๘	นายภูริทัต กิจเกตุ	นายช่างโยธา	อาวุโส	เทคโนโลยีบัณฑิต	- ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๕๙	นายชานนท์ ตระกูลมานิต	นายช่างโยธา	อาวุโส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	- ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๖๐	นายจิรยุทธ์ ศรีเจิม	นายช่างโยธา	อาวุโส	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนายช่างโยธา	-	-	-	
๖๑	นายวีรชาติ เขาพระจันทร์	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๖๒	นายสิทธิชัย สีมาลัย	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	๓ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๓	นายประทีป รวยเจริญ	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๖๔	นายปาลวัฒน์ ศรีสุพรรณ์	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๖๕	นายณัฏฐกิตติ์ ทองเนตร	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (โทรคมนาคม)	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	
๖๖	นายธเรศ พะวัดทะ	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคการผลิต)	- ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๖๗	นายวัตรพร นพคุณ	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เครื่องกล)	- ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๖๘	นายสกลรัตน์ วังแก้ว	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคการผลิต)	๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๖๙	นายสุพจน์ แก้วมีศรี	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เทคนิคอุตสาหกรรม)	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๗๐	นายดนัย ศิริ	นายช่างเครื่องกล	ชำนาญงาน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๗๑	นายชนาธิป ผลเกตุ	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างยนต์)	๔ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนายช่างเครื่องกล	-	-	-	
๗๒	นายทศพล พรรคนาวิน	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรวิศวกรโยธา	-	-	-	
๗๓	นางมยุรี เริงชัยภูมิ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๗๔	นางสาววิภารัตน์ สายดำ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗๕	นางสาวสุทธิรัตน์ อินสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	เทคโนโลยีบัณฑิต	๒ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๗๖	นางศุภมาศ แจงเชื้อ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๗๗	นายฐิติวุฒิ สุขเกษม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ออกแบบนิเทศน์ศิลป์)	๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองสาธารณสุข (๐๖)									
๗๘	นางบุศรา วรรณมณีโรจน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘ ปี ๖ เดือน	-	-	-	-	
๗๙	นางสาวภูพรรษา เย็นเพชร	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๘๐	นางสาวรัตติยากร แผวสุวรรณ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๘๑	นางสาวจรรยาลักษณ์ ทรัพย์สมบูรณ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อาหารและโภชนาการ)	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๘๒	นางพจนีย์ ทองเสม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	-	-	-	
๘๓	นางสาวสุพินดา แซ่อึ้ง	นักกายภาพบำบัด	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๘ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
๘๔	นางสาวชนมน ชัยยะ	นักกายภาพบำบัด	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๘๕	นางโชติรส อาดำ	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น	-	-	-	
๘๖	นางสาวศศิณัฐฏ์ จิรเดชภูวินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๘๗	นางสาวเสาวลักษณ์ ลิ่มศรีพุทธิ์	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๘๘	นางสาวพัณณ์ณพัชร์ สัตย์ซื่อ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๖ เดือน	-	-	+๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล									
๘๙	นางสาวชฎากาญจน์ รอดสการ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๙๐	นางรัตน์ติยาภรณ์ ประดับศิลป์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การจัดการ)	๑ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลชะอม (M)									
๙๑	นายจินดา จารลงศิริชัย	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๙๒	นางจุรีพร ยอดพิมาย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๙๓	นางสาวศิริรักษ์ ชอบดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๙๔	นางวรรณภา ช้อนทอง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	อาวุโส	วิทยาศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	-	
๙๕	นางเกษร เม้าราษี	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๙๖	นางสาวสาธิยา จันขุน	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๙๗	นางสาวญาดา หิรัญเทศ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชำผักแพว (M)									
๙๘	นายธวัชชัย วงษ์ลี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๙๙	นางสาวมาริสา สียางนอก	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๐๐	นางสาวบุษกร วงษ์สร้อยสน	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๑	นางรุ่งฤดี แสงคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๐๒	นางสาวสิรามล มนต์ช่วย	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๐๓	นางสาวชุติกาญจน์ ศรีเชื้อ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเตาปูน (S)									
๑๐๔	นายชนธร วงศ์วรรณา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๐๕	นางสาวกัญสมา กรอบมุข	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๖	นางพรยมล สุริยกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทับกวาง (L)									
๑๐๗	นายธีราพัทธ์ คชสาร	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๐๘	นางสาวสุนิษา ศรีจันทร์สุข	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๐๙	นางทิพวัลย์ ชินลาภา	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๑๐	นางสาวกาญจนา ตะลุนทิน	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี - เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๑๑	นางสาวอังคณา มุ่งอุ้มกลาง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๑๒	นางสาวเพ็ญนภา เงินคุณด้วง	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองผักบุ้ง (L)									
๑๑๓	นายดุสิต ดอนปิ่นไพร	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๖ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๑๔	นางสาวสุชาดา ดิษฐคลี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๑๕	นางสาวอรสา สวยวิเศษ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๑๖	นางสาวยุภา ภูมิมาลา	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๑๗	นางสาวนภัทร ปัทมกรภัทร์	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองจาน(M)									
๑๑๘	นางสาวเพ็ญศิริ พิมพ์เรือง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๑๙	นางสาวนฤมล สืบเพ็ง	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๒๐	นางสาวรุจิราพร ไชยเสน	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๒๑	นางสาวญาณินี โดดสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๕ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๒๒	นางสาวนลินี การะเกตุ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางโขมด (M)									
๑๒๓	นางสาวสุภาภรณ์ นิยมสรวญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๒๔	นายณัฐวัฒน์ เกษกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๒๕	นายพิระพงษ์ ศิริเขตต์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๒๖	นางสาววันดี อิสระ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๒๗	นายพรรษปกรณ์ ขาวทวี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕ ปี - เดือน	-	-	+๑	-	
๑๒๘	นางสาวจิราวรรณ สวนผล	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๒๙	นางสาวอมรรัตน์ แก้วพวงคำ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๑๐ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านครัว (L)									
๑๓๐	นายศุภสิทธิ์ ชมชนะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๓๑	นางสาวเบญจวรรณ นิ่มอนันต์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๘ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๓๒	นางสุรีย์พร มั่นอยู่	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๓๓	นางสาวยศมล โตเอี่ยม	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๓๔	นางสาวณีรนุช พูลพันธ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๓๕	นางสาวณัฐณิชา ผาสุข	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ขวาง (S)									
๑๓๖	นางสาวชาริษา ยอดศิริ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๓๗	นางสาวฉัตรา น้อยหรุ่น	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรเทพ (S)									
๑๓๘	นายมาโนชย์ อรกุล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๖ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๓๙	นางสาวขวัญสุนีย์ พิมพ์เสงี่ยม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๔๐	นางสาวจิรัตติยา ดวงมณี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๔๑	นางสาวชลทิชา สิงห์เถื่อน	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนายาว (M)									
๑๔๒	นางสาววิไลลักษณ์ ม่วงเกิด	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๔๓	นางสาวปรณัฐ สว่างพัก	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๔๔	นายศุภโชค พุมานนท์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๕ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๔๕	นางกาญจนา วงศ์ทแกล้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๔๖	นางสาวภัสราพร ใบอนันตโชค	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๔๗	นางสาวนิชเอม มาเจริญ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยป่าหวาย (M)									
๑๔๘	นายณรัชต์พงศ์ ตุงคะมณี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๔๙	นางสาวเบญจมาศ วงษ์แดง	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๕๐	นางสาวกัญญานัฐ รุกขชาติ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๕๑	นางสาววลี ศักดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๓ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๕๒	นางสาวหนึ่งกมล สิงหนพ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๕๓	นางสาวกมลชนก พิทยภาณุ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองคณฑี (M)									
๑๕๔	นางสาวสุภาวดี คงพุฒ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๕๕	นางสาวประทุม เคหะทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๕๖	นางนงคราญ ยาชมภู	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๙ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
๑๕๗	นางสาวชิชนันท์ แก้วสอาด	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๓ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๕๘	นางสาวยุวนิดา วงค์สีดา	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๕๙	นายพงศ์เกียรติ อยู่โต	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอพระพุทธบาท (M)									
๑๖๐	นางสาวอัญชลี สุนทรโชติ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๖๑	นางราตรี บำรุงวุฒิ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๖๒	นายกฤษณ์อานันท์ เจริญลาภ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	๓ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๖๓	นางชัญญณัท ศรีกุลภาคิน	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๖๔	นางสาวเมศินี นาคินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๖๕	นางสาวอรวรา สุขรัตน์	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซับสนุ่น (M)									
๑๖๖	นายมงคลชัย ศรีภาชน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๖๗	นางสาวอัจฉรียา บูระวงษ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๖๘	นางราตรี ต้นคำ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๖๙	นางสาวบุญเรือน เทียบเทียม	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๓ ปี - เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๗๐	นางสาวธีริศรา วันทาแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๕ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
๑๗๑	นางสาวเดือนนภา จันเหลือง	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมิตรภาพ (S)									
๑๗๒	นางสาวณัฐฐินันท์ ทรายแซม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๗๓	นางสาวระวิวรรณ คำภา	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๗๔	นางสาวนฤมนต์ ศรีทอง	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๖ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลลำสมพุง (M)									
๑๗๕	นางศิริพร สาจันทึก	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๗๖	นางสาวศิริพร หนูแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๗๗	นายโชคชัย แสงสุกวาว	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๗๘	นายทรงพล อินทนชิตจุ้ย	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสว่าง (M)									
๑๗๙	นางสาวศิริพร เกตยา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๘๐	นางสาวผจงรักษ์ สว่างหล้า	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๘๑	นางจันทภา เฟื่องโกศล	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๘๒	นางสาวธัญญลักษณ์ สุคะประเสริฐ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดาวเรือง (M)									
๑๘๓	นายณพพงศ์ นาคเสพ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๘๔	นางศิรินทร หงษ์เผือก	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๒ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๑๘๕	นางหทัยภรณ์ อางคาสัย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๘๖	นางสาววิปรียา สิงห์ประไพ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๑๘๗	นางสาวมนัสชนก สุบรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๘๘	นางจิตรวรรณ ยิ้มอยู่	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาบัตร ๒ ปี	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๘๙	นางสาวจุฑารัตน์ วงษ์อ่อน	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองปลาไหล (L)									
๑๙๐	นางสาวปราวีณา วรรณดัด	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๙๑	นางสาววารุณี สุระมณี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๙๒	นางเจนจิรา แจ่มแสง	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๘ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๙๓	นางสาวนภาพร แก้วคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๙๔	นางสาวอัญชิสา นางกระโทก	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๑๙๕	นางสาวเย็นฤดี แก้วมะเริง	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองยาว (L)									
๑๙๖	นายดุลยวิทย์ เงินทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๙๗	นายพรชัย วรกำพล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๑๙๘	นางสาววิภาวี ทองบุญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	-	+๑	-	
๑๙๙	นางสาวกชกร วงศ์วุฑฒิ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๐๐	นางศุภชญา วรรณปะโก	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๒๐๑	นางอภิรดี ชูสุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๐๒	นายสัจจพร ศิริ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๐๓	นางสาวอดิสา ศรีบุญลือ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนมะเดื่อ (S)									
๒๐๔	นางสาววราภรณ์ สิงห์เถื่อน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๒๐๕	นางสาวจีราพร กำลังทวี	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๐๖	นางสาววราภรณ์ ศรีจันทึก	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจริญธรรม (M)									
๒๐๗	นายรุจิกร คุ้มสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๐๘	นายสมเกียรติ มีแลบ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๐๙	ว่าที่ ร.ต.หญิง มาริดา กีรติเพียรเลิศ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๑๐	นางสาวอรอนงค์ ศรีโฉมงาม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	- ปี ๑๐ เดือน	-				
๒๑๑	นายเตชินท์วิพัฒน์ แช่มพุทรา	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๑๒	นางสาวพัชสกันณ์ นิชย์มงคล	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๑๓	นางสาวภูษนิษา ไชยราช	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสวนดอกไม้ (M)									
๒๑๔	นายไพสน พันศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๑๕	นางรมิดา เพ็ชร์มณี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๑๖	นางสาวผกามาศ บุญแสง	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๑๗	นางสาวสุวิภา บุญนาค	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๑๘	นางพัฒนา แก้วบาง	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๑๙	นายคุณานนท์ แสนคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๒๐	นางสาวอรุณลักษณ์ นาถเสวี	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหัวปลวก (S)									
๒๒๑	นางสาวนันทิยา อุ่นเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๒๒	นางพุทธวรรณ โสดานิล	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกตูม (S)									
๒๒๓	นางสาวพรนภา ทำนุ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๒๔	นางวันวิภา บุญจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไผ่ต่ำ (M)									
๒๒๕	นายคงฤทธิ์ ศรีเมฆ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๒๒๖	นางสาวรุ่งนภา สมสวัสดิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๒๗	นางสาวณัฐชนา การินทอง	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๒๘	นางอุสา จิตยุติ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๒๙	นางสาวนัฐธิดา เที่ยงโต	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๒๓๐	นางพรศศิชาย์ เบ็ญจลักษณ์	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองปลาหมอ (M)									
๒๓๑	นายสรพงษ์ มาขำ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อาวุโส	ครุศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
๒๓๒	นางสาวรัชฎาภรณ์ จันทร์พิสาร	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๓๓	นางสาวชนัญอัมภัสชา พรสินจงภควัต	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๓๔	นางสาวศันสนีย์ ตอสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๓๕	นางสาวศิรัชนี พลสวัสดิ์	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยขมิ้น (L)									
๒๓๖	นายประจักษ์ จันทรเสนา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการพิเศษ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๓๗	นายวิทยา แสงสังข์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๘ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๓๘	นางสาวจินตนา พันธ์แก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๕ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๓๙	นางสาวศิริพรรณ สันพินิจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๔๐	นางอมรรัตน์ เสนา	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๔ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๔๑	นางสาวสุดวงมาลย์ อิณปุรณ	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๓ ปี ๑ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๔๒	นางทัดจันทร์ ศรีเมฆ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการระดับอาวุโส	-	-	-	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองสีดา (S)									
๒๔๓	นายตะวัน อดิการกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๗ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๔๔	นางสาวปวีณา จำนงค์หมู่	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๒ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๔๕	นางสาวจรรยา ขันธ์เครือ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)									
๒๔๖	นางสาวอรัญญา วิสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี - เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	-	-	-	
๒๔๗	นางสาวปริศนา สายสกล	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๒๔๘	นางสาวกัญญารัตน์ วุฒิการณ์	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี - เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๒๔๙	นางสาวนงนภัส ปรากฏวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๕๐	ว่าที่ร้อยตรีเยี่ยม สัจจนวน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๕๑	จ.ส.ต.ธนัช แก้วทวี	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๕๒	ร้อยตรีเฉลิมพล ขำละม้าย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๖ ปี - เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๕๓	นายอุทัย ศรีธนะพงษ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	
๒๕๔	นายศิวพัฒน์ ใจยงค์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๖ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๕๕	นางสาวกาญจนา แขไข	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	
๒๕๖	นายณัฐพล กะพงษ์ทอง	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์	-	-	-	
๒๕๗	นายภาณุวัฒน์ เกตุจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๕๘	ว่าที่ร้อยตรีอัครกุล กุลโยที	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๕๙	นางสาวจิดาภา เจริญมั่นคง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	-	+๑	-	-	
๒๖๐	นายธนณัฐ วงศ์ทองคำ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๙ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๖๑	นางณัฐกฤตา สุวรรณสาร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	+๑	
๒๖๒	นางวาสนา ศรีปาลวิทย์	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับต้น	-	-	-	
๒๖๓	นางสาวจิณภัค หยงสตาร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๖๔	นางสาวณัฏฐณิชา ละอองปลิว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	
๒๖๕	นายศรายุทธ มงคลสวัสดิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	- ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)									
๒๖๖	นางสาวศิริลักษณ์ วรรณะต่อตระกูล	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๖๗	นางสาวจิราภา ขุนแก้ว	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักบริหารการศึกษา	-	-	-	
๒๖๘	นายธนกร จุกจันทร์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๖๙	นางสาวกุลภัสสรณ์ กิจเจริญวงศ์	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๗๐	นางสาวสุลาวัลย์ สุรินทร์	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	-	-	-	
๒๗๑	นางสาวจิรภัทร์ วังศรี	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๗๒	นางสาวสุพัตรา บ่อทองดี	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๗๓	นายภวดล ณ หนองคาย	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ	เทคโนโลยีบัณฑิต	๖ ปี - เดือน	-	+๑	-	-	
๒๗๔	นายสนธยา สนนอก	นักพัฒนาการกีฬา	ชำนาญการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักพัฒนาการกีฬา	-	-	-	
	โรงเรียนหรเทพ (รุ่งเรืองประชาสามัคคี)					-				
๒๗๕	นางสุกัญญา บุญอนันต์	ครู (สอน)	คศ.๓	ครุศาสตรบัณฑิต	๗ ปี ๖ เดือน	การพัฒนาข้าราชการครูพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๗๖	นางสาวณัฐชยา ผ่านแสนเสาร์	ครู (สอน)	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๕ เดือน	การพัฒนาข้าราชการครูพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๒๗๗	นางสาวสุธาทิพย์ เลิศดี	ครู (สอน)	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๗๘	นายโกศลพิสิทธิ์ ปูน้อย	ครู (สอน)	คศ.๓	ครุศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	
๒๗๙	นางสาวฐิติชญา ไวกสิกรณ์	ครู (สอน)	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๕ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	
๒๘๐	นางสาวจันทร์เพ็ญ สุนนท์	ครู (สอน)	ครู	ครุศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	
๒๘๑	นางพัทธนันท์ ธาราวุฒิ	ครู (สอน)	คศ.๔	การศึกษามหาบัณฑิต	๓ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	
๒๘๒	นางสาวไพเราะ มูลสาร	ครู (สอน)	ค.ศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๔ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	
๒๘๓	นางสาวรุ่งฤดี ปูพะมูล	ครู (สอน)	คศ.๑	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒ ปี ๑ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๘๔	นายประพจน์ ฉิมพัฒน์	ครู (สอน)	คศ.๒	ครุศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๑ เดือน	หลักสูตรด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน “ผู้ดำเนินการคัดกรองคนพิการทางการศึกษา”	-	-	-	
	กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑๙)									
๒๘๕	นางสาวเสาวลักษณ์ แสงทวี	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๑๐ เดือน	-	+๑			
๒๘๖	นายปิยะพร แก้วประเสริฐ	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างอุตสาหกรรม)	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๒๘๗	นายดำรงค์ จันทมาศ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อาวุโส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	- ปี ๓ เดือน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
๒๘๘	สิบเอกสุรเชษฎ์ เทียมลม	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างอุตสาหกรรม)	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	
	กองพัสดุและทรัพย์สิน (๒๑)									
๒๘๙	นางจุฑาษร เดชเดชะ	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	-	-	
๒๙๐	นางละอองดาว บำรุงญาติ	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บัญชีบัณฑิต	๖ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานการคลังระดับต้น	-	-	-	
๒๙๑	นางปวีณา ศรีมะโน	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๒๙๒	นางสาวกฤติญา จิระกรวัฒนะ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บัญชีบัณฑิต	๔ ปี ๓ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๒๙๓	นางสาวอัมพร ประชาชน	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๒๙๔	นางสาวยุวรรณดา ภาษี	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๐ ปี - เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๙๕	นางสาวณภาภัช แสวงทรัพย์	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๗ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๒๙๖	นายพลภัทร เฟื่องวิทยารัตน์	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	+๑	-	
๒๙๗	นายฉัตรมงคล พันประหัศ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๒๙๘	นางสาวสุมาลี พุ่มสุข	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๒๙๙	นางสาวมาญาวีษ์ พงษ์หา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๓๐๐	นางนาฏยา ทองขาว	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	บัญชีบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๓๐๑	นางสาวรัชนก ประโยชน์ยิ่ง	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๓๐๒	นางสาวปุญชรัสมิ์ สมคูณ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บัญชีบัณฑิต	๒ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๐๓	นางกมลชนก ตรีทอง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๐ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
	กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)									
๓๐๔	นางศิริพร เกตุมณี	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๔ ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไประดับกลาง	-	-	-	
๓๐๕	นายเพชรรุ่ง มะยมทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๔ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๐๖	นางสาวกิตติกา คุ้มภัย	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	- ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๓๐๗	นางสาวชุติมา พรมสอาด	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒ ปี ๕ เดือน	-	+๑			
๓๐๘	นางสาวมาริษา สิริโชคประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๐๙	นางสาวณิชากร เข็มทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	พุทธศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	-	-	+๑	-	
๓๑๐	นางสาวณัฏฐมนกาญจน์ โมธินา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๔ เดือน	-	-	-	+๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	การผ่านหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๑๑	นางสาวพจนีย์ ทองอินทร์	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ชำนาญการพิเศษ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕ ปี ๑๐ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๑๒	นางสาวสุทามาศ เกิดสมบุญ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๓๑๓	นางสาวณิชา สุวรรณโชติ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๑๔	นางสาวสริตา แสนยะนันท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒ ปี ๓ เดือน	-	+๑	-	-	
๓๑๕	นายสุเมธ นารานิติธรรม	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๐ ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
๓๑๖	นายพัฒธาวินท์ นันท์วิชชานนท์	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนิติกร	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๓๑๗	นางสาวเอมอร ก้อนคำใหญ่	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑ ปี ๙ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๑๘	นางสาวอุไรรัตน์ ศิริจันทร์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	- ปี ๖ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๑๙	นางสาวพรชนิตว์ พัชระปิติโรจน์	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔ ปี ๒ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๒๐	นางสาวเบญริสา งามจตุวรรณ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔ ปี ๘ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๒๑	นางสาวพัชรินทร์รัชต์ จงชาณสิทโธ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๘ ปี ๕ เดือน	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

“พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ก้าวทันโลกยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนงานท้องถิ่น ก้าวสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชั้นนำระดับสากล”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้เป็นมืออาชีพและมีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

๔.๓ ค่านิยม

องค์การบริหาร๒ส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดค่านิยม (Value) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

“S-A-R-A-B-U-R-I”

S - Smart & Digital : ชาญฉลาด ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยี
A – Accountability : โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
R – Readiness : พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
A – Agility : คล่องตัว รวดเร็ว ยืดหยุ่น พร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง
B - Better Service : มุ่งมั่นส่งมอบการบริการที่ดีเยี่ยม
U – Unity : ร่วมมือร่วมใจ ทำงานเป็นทีมอย่างบูรณาการ
R – Respect : เคารพในความหลากหลาย รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
I – Innovation : สร้างสรรค์นวัตกรรมและแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน

๔.๔ เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กร ดังนี้

๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชน

๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีระบบวางแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

๓) บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
ข้าราชการบรรจุใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีทุกระดับมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐	๔๓	๒๙	๑,๐๕๐,๐๐๐	๒,๒๐๕,๐๐๐	๑,๐๑๕,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ความเข้าใจในแบบแผนขององค์กร มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานและกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๓) โครงการปฐมนิเทศบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการพัฒนา ตามโครงการปฐมนิเทศ พนักงานจ้างใหม่ (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ข้าราชการบรรจุใหม่ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและบทบาทหน้าที่ภารกิจขององค์กร	๔) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระบบ Local MOOC	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ Local MOOC ตามเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด (ร้อยละ ๘๐)	๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	-	-	-	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๘๔๐	๘๕๓	๘๓๙	๑,๔๐๐,๐๐๐	๒,๕๕๕,๐๐๐	๑,๓๖๕,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และทราบถึงแนวการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จากหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงานเพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงต่อตนเองและองค์กร	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงต่อตนเองและองค์กร	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนากรอบความคิดสู่ความสำเร็จด้วยการทำงานเชิงรุกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑๐๐	๑๐๐	-	๔๐๐,๐๐๐	๔๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างผู้มีประสบการณ์และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	๓) โครงการพัฒนาศักยภาพด้านกฎหมายและการดำเนินการทางวินัย สำหรับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จะได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน การควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	๔) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทบทวนศักยภาพองค์ความรู้การบริหารงานคลัง งานพัสดุ การควบคุมภายใน และการบริหารจัดการความเสี่ยง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๖๐)	-	๑๐๐	๑๐๐	-	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรสำนักช่าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เข้าใจถึงความสำคัญของความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สร้างแนวคิดในการดำเนินกิจกรรมในการลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ และได้รับรู้ถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาด้านความปลอดภัยในแก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๕) โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างทักษะ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของบุคลากรในสำนักช่างที่เข้าร่วมมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๖) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐	๑๐๐	-	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
รวม			๕๐๐	๘๐๐	๘๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในหลักการ กระบวนการ และเครื่องมือของการจัดการความรู้ และสามารถนำองค์ความรู้มาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีได้เรียนรู้แนวคิดและ หลักการจัดการความรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูล และประยุกต์ใช้แนวคิดเพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการสรุปองค์ความรู้และการนำเสนอการเรียนรู้ (Knowledge Sharing)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐	๑๐๐	-	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	๓) โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (ร้อยละ ๘๐)	๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	-	-	-	e-Learning	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีมีการจัดการความรู้	๔) โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรในสังกัดกองการเจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล รวมถึงได้รู้ระเบียบ กฎหมายที่ใช้ในงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๕) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR ยุคใหม่)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นักทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๐)	-	๓๐	๓๐	-	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
รวม			๘๑๐	๙๔๐	๙๔๐	๒๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และปลูกจิตสำนึกค่านิยมความสุจริต และสร้างวัฒนธรรมการไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)	๑) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ในเรื่องความผิดทางวินัย การลงโทษวินัย การให้ออกจากราชการ และการอุทธรณ์และการร้องทุกข์	๒) โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานวินัย (ร้อยละ ๘๐)	-	๑๐๐	๑๐๐	-	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีทัศนคติในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ เคารพซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และสร้างแรงจูงใจและเพิ่มพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	๓) โครงการฝึกอบรมสัมมนาการสร้างความรัก ความสามัคคี และการสร้างทีมงานในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐	๑๕๐	๑๕๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีความรู้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เสริมสร้างทักษะเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประสบภัย และการแก้ไขปัญหา และการเผชิญเหตุอัคคีภัยได้	๔) โครงการเพิ่มศักยภาพ ส่งเสริมการให้ความรู้งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	-	๑๕๐	๑๕๐	-	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร (ต่อ)

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกระดับมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง ลดโอกาสการบาดเจ็บจากการทำงานจากโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome)	๕) โครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรเพื่อป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจ (ร้อยละ ๘๐)	-	๒๐๐	๒๐๐	-	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การปฏิบัติ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี/สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด/กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น/สถาบันการศึกษา
รวม			๓๐๐	๗๕๐	๗๕๐	๗๐๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐		

สรุปจำนวนโครงการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๑,๔๐๐,๐๐๐	๒,๕๕๕,๐๐๐	๑,๓๖๕,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศ	๖	๖	๖	๑,๕๐๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๕	๕	๕	๒๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร	๕	๕	๕	๗๐๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐	๑,๖๕๐,๐๐๐	
รวม		**๒๐**	**๒๐**	**๒๐**	**๓,๘๐๐,๐๐๐**	**๖,๙๐๕,๐๐๐**	**๕,๗๑๕,๐๐๐**	

ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี และบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผนและดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษาและร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่าง ๆ และนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ทราบ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธานกรรมการ
๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒.ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันหลังจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ.สระบุรี เพื่อให้ความเห็นชอบ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระดับที่ ๑	สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ซึ่งมีสาระสำคัญประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนด หลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรคการวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

๕.๔ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพ เกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีความเข้มแข็งทันสมัยอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณธรรมจริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนกฤต อัตถะสัมปุณณะ)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ที่ ๑๖๔๒ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๒๗๑ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓ และข้อ ๑๒ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๖ และข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
(๓) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ทุกส่วน	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
(๖) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
(๗) นักทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงการปรับปรุงแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายธนกฤต อัตถะสัมปุณณะ)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

รายงานการประชุมเวียน
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันศุกร์ที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๙

.....

กรรมการผู้มาประชุม

๑. นายธนกฤต อัตถะสัมปุณณะ	รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	ประธานกรรมการ
๒. นางทิตยาพร เพชรประดับ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๔. นางณฐพร ทับทิมศรี	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทน เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. นายเสกสรร ภักดีวานิช	ผู้อำนวยการสำนักช่าง	กรรมการ
๖. นางธัญลักษณ์ สวัสสดิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นางบุศรา วรรณมณีโรจน์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๘. นางสาวอรัญญา วิสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. นางฐิตารีย์ สร้อยจิตต์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๐. นางสาวนาฏยา เกตุมณี	ผู้อำนวยการกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	กรรมการ
๑๑. นางจุฑาษร บำรุงกิจ	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๒. นางศิริพร เกตุมณี	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๓. นางสาวพจนีย์ ทองอินทร์	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๔. นางสาวณิชา สุวรรณโชติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง** **ที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ (ไม่มี)**

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง** **รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่แล้ว (ไม่มี)**
เนื่องจาก เป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง** **สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)**

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่อง** **เพื่อทราบ (ไม่มี)**

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่อง เพื่อพิจารณา**

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ประธาน

- ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียด
- รายละเอียดแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม

เลขานุการ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้มีคำสั่งที่ ๑๖๔๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ไปแล้วนั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ได้ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว

๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว

๓. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๖

มาตรา ๓๙ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนหนึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบาย และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ฯลฯ

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๗๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฯลฯ

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระบุรี เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๕

/ข้อ ๓ กำหนด...

ข้อ ๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนพัฒนาอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

ข้อ ๑๒ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๕ แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.จ.จ. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่งแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังกล่าว ให้ ก.จ. ทราบ

ในการพิจารณา ก.จ.จ. ตามวรรคหนึ่งให้ ก.จ.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนางบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๕ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามข้อ ๑๒ หาก ก.จ.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังกล่าว ตามความเห็นของ ก.จ.จ.

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๓ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

๓.๕ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

/๑๘. ความสมบูรณ์...

๑๘. ความสมบูรณ์ของแผนพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๙ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไปเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่นให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรมในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า/เมื่อใกล้ครบ

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้แผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒ – ๒๕๗๕) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๗๒

๔. <u>ข้อพิจารณา</u>

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ร่วมกันพิจารณาแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่เลขานุการชี้แจงรายละเอียดต่อไป

<u>ประธานกรรมการ</u> ขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทุกท่านร่วมกันพิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

<u>มติที่ประชุม</u> **เห็นชอบ**

<u>ระเบียบวาระที่ ๖</u> **เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)**

<u>เลิกประชุมเวลา</u> ๑๐.๓๐ น.

(นางสาวณิชา สุวรรณโชติ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวพจนีย์ ทองอินทร์)
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
ผู้ช่วยเลขานุการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร
การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ประกอบการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานมากที่สุด ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีมากที่สุด นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จากผลการสำรวจข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๖๘๙ คน จากทั้งหมด ๑๑ ส่วนราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ มีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึงทั้งเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ และหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รพ.สต.) ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๓๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๑ และเป็นเพศชายจำนวน ๓๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๙

๒. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๒.๑ อายุ ๓๐ - ๓๙ ปี จำนวน ๒๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๑

๒.๒ อายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒๙

๒.๓ อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐๑

๒.๔ อายุ ๒๐ – ๒๙ ปี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๖

๓. ประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๔

๓.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รพ.สต.) จำนวน ๑๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๔

๓.๓ ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๕

๓.๔ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐๒

๓.๕ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๐

๓.๖ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕

๔. อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๔.๑ อายุงานมากกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๑๖

๔.๒ อายุงานตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๒

๔.๓ อายุงานตั้งแต่ ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๙๕

๔.๔ อายุงานตั้งแต่ ๕ ปี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๖

๔.๕ อายุงานน้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๑

๕. ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๕.๑ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๓๖๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๓๙

๕.๒ จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน๒๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓๒

๕.๓ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๙

๖. ช่วงเวลาที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก ซึ่งสามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๖.๑ สะดวกอบรมได้ทั้งปีงบประมาณ จำนวน ๔๕๗ คน คิดเป็นร้อย ๖๖.๓๓

๖.๒ สะดวกอบรมในช่วงไตรมาสที่ ๔ (กรกฎาคม – กันยายน) จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕

๖.๓ สะดวกอบรมในช่วงไตรมาสที่ ๓ (เมษายน – มิถุนายน) จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐

๖.๔ สะดวกอบรมในช่วงไตรมาสที่ ๒ (มกราคม – มีนาคม) จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙

๖.๕ สะดวกอบรมในช่วงไตรมาสแรก (ตุลาคม - ธันวาคม) จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๕

๗. วันที่ผู้ตอบแบบสอบถามสะดวกเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก ซึ่งสามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๗.๑ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมในวันราชการ (จันทร์ - ศุกร์) จำนวน ๖๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๑

๗.๒ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมในทุกวัน (จันทร์ -อาทิตย์) จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๙

๗.๓ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมในวันหยุดราชการ (เสาร์ - อาทิตย์) จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๗๔

๘. จำนวนวันที่เหมาะสม ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก ซึ่งสามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๘.๑ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๒ – ๓ วัน จำนวน ๓๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๙

๘.๒ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑ วัน จำนวน ๒๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๑

๘.๓ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๓ – ๕ วัน จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๒

๘.๔ สะดวกเข้ารับการฝึกอบรมมากกว่า ๕ วัน จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๔

๙. สถานที่ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเข้ารับการฝึกอบรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้มากกว่า ๑ ตัวเลือก ซึ่งสามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๙.๑ แล้วแต่ความเหมาะสมของหลักสูตร จำนวน ๒๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๙๔

๙.๒ ภายในจังหวัดสระบุรี จำนวน ๒๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๗

๙.๓ นอกจังหวัดสระบุรี จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔๓

๑๐. ประเภทหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกหลักสูตรได้มากกว่า ๑ หลักสูตร สามารถเรียงคะแนนได้ดังนี้

๑๐.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมสัมมนาการสร้างความรัก ความสามัคคี การสร้างทีมงานในองค์กรและการเรียนรู้วัฒนธรรมในองค์กร จำนวน ๒๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๙

๑๐.๒ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๙๑

๑๐.๓ หลักสูตรด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘

๑๐.๔ หลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพ จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๙

๑๐.๕ หลักสูตรเกี่ยวกับโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๓๗

๑๐.๖ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๐๘

๑๐.๗ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔๗

๑๐.๘ หลักสูตรด้านการบริหารราชการ กฎหมาย และคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙

๑๐.๙ หลักสูตรด้านบริหารจัดการและทักษะชีวิต จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๙๗

๑๐.๑๐ หลักสูตรด้านการสื่อสารและการประสานงาน จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๘

๑๐.๑๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๓

๑๐.๑๒ หลักสูตรเกี่ยวกับกลยุทธ์และการวางแผน จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๙

๑๐.๑๓ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจกรรมสัมพันธ์ จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๔

๑๐.๑๔ หลักสูตรการกำหนดกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ในองค์กร จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๑

๑๐.๑๕ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการความรู้ (KM Knowledge Management) จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๓๗

๑๐.๑๖ หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๔.๐ จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๒

๑๐.๑๗ หลักสูตรการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๑๙

๑๐.๑๘ หลักสูตรการส่งเสริมและบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๐๕

๑๐.๑๙ หลักสูตรการปฐมนิเทศบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๖๑

๑๑. หัวข้อเพิ่มเติมที่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ให้ความสนใจเป็นพิเศษ (ความเห็นเพิ่มเติม)

๑๑.๑ เทคโนโลยีและการประยุกต์ใช้ AI ในการทำงาน (เช่น การใช้ AI ช่วยในงานสำนักงาน/เพิ่มประสิทธิภาพ)

๑๑.๒ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ (การจัดทำ TOR, ราคากลาง, ระเบียบพัสดุภาครัฐ)

๑๑.๓ การใช้งานโปรแกรมประยุกต์ (เช่น Microsoft Excel ขั้นสูง)

๑๑.๔ การศึกษาดูงานและการตรวจสอบภายใน

จากผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรี ภาพรวมผลการสำรวจความต้องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยหลักสูตรที่มีความต้องการสูงสุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ การสร้างทีมงานและวัฒนธรรมองค์กร, การพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบจ., ทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี, การพัฒนาบุคลิกภาพ และโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความต้องการเพิ่มเติมในด้าน AI และ Excel ขั้นสูง ซึ่งทำให้ทราบถึงความต้องการในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ของบุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีทุกระดับ เพื่อนำมาประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินการการพัฒนาบุคลากร การประเมินติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาบุคลากร และยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระบุรีมากที่สุด



Personnel Division
SARABURI PAO

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
กองการเจ้าหน้าที่