



แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒





ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม จริยธรรมที่ดีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๒ แห่งประกาศ ก.จ.จ.นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๖, หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ ข้อ ๒๘๐ และข้อ ๒๘๑ แห่งประกาศ ก.จ.จ.นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบกับมติ ก.จ.จ.นครปฐม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายจิรวัดน์ สะสมทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม



คำนำ

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจและนโยบายของภาครัฐไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังเป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชนโดยตรง ความสำเร็จของภารกิจภาครัฐในระดับท้องถิ่นจึงขึ้นอยู่กับศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรท้องถิ่นเป็นสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด ควบคู่กับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤติการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐ และนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานท้องถิ่น และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนมจึงเห็นความสำคัญที่จะต้องจัดทำมีแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามความนัยตามมาตรา ๑๗ (๑๑) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศ ก.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้มีการขับเคลื่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแนวทางในการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คุณธรรมและจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ และประโยชน์สุขของประชาชน

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครพนม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๓
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	๕
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมจะดำเนินการ	๖
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๘
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๙
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๒๓
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕๔
๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕๕
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕๖
๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕๖
๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี	๕๗
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	๕๘
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๕๘
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕๘
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๕๙
๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	๖๑
๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมตามหลักสูตรสายงาน	๖๔
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒๐
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๒๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๑๒๐
๔.๓ ค่านิยม	๑๒๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๑๒๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๑๒๑



ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	๑๒๘
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๑๒๘
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๑๒๙
๕.๓ ตัวชี้วัด	๑๓๐
๕.๔ บทสรุป	๑๓๒

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๓. สรุปผลสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๔. แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙



ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ประกอบกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยมีการพลิกผันอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ สถานการณ์สภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง การแก้ไขปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมือง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง การพัฒนา นโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูลและการบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองคนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการเร่งรัดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และระบบการให้บริการในรูปแบบใหม่เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรภายใต้ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวสอดคล้องกับบริบทในปัจจุบัน

ภายใต้ปัจจัยที่ผลักดันดังกล่าว ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศที่ชัดเจน โดยการพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนให้ภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจพร้อมปรับตัวมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารราชการ มีการบูรณาการในการปฏิบัติราชการและฐานข้อมูลภาครัฐมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยังกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศรวมถึงให้มีการพัฒนาระบบผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูงมีความรับผิดชอบ เป็นมืออาชีพ เป็นผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจในการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ และเป็นแบบอย่างที่ดี เป้าหมายการปฏิรูปภาครัฐและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ปัจจัยขับเคลื่อนภายนอกและทิศทางการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว นำมาสู่การกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาระบบราชการในอนาคต ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ระบบราชการสามารถผลักดันการบริหารภาครัฐที่สามารถตอบสนองประชาชนได้อย่างรวดเร็วบนแพลตฟอร์มพลเมือง (Citizen Platform) ปรับระบบนิเวศสู่การเป็นระบบราชการที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) และสามารถสร้างข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนรัฐบาลที่ดำเนินการและขับเคลื่อนโดยข้อมูลอย่างแท้จริง (Data-Driven Government) และได้กำหนดภาพระบบราชการในอนาคต ๓ ประการ คือ ระบบราชการในอนาคตจะต้อง (๑) มีขนาดเล็กและมีลำดับการบังคับบัญชาที่สั้นลง (๒) ใช้เทคโนโลยีมาช่วยขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐและ (๓) ให้บริการประชาชนบนพื้นฐานของการสร้างนวัตกรรม ไม่ว่าจะเป็นนวัตกรรมนโยบาย นวัตกรรมทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมเชิงกระบวนการ เป็นต้น

นอกจากบริบทและการปฏิรูปภาครัฐที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การพัฒนาบุคลากรภาครัฐยังต้องคำนึงถึงมิติพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมทั้งต้องตระหนักถึงมิติพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมที่อาจเปลี่ยนรูปไปตามบริบทของการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลนวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น อาทิ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ทิศทางของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในภาพรวม มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ มิติการบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้งลักษณะของบุคลากรท้องถิ่นในอนาคต เพื่อให้บุคลากรจะสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อไป ดังมีแนวทางต่อไปนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ภายใต้กระแสการปฏิรูประบบราชการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และความผันผวนจากการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ และวิกฤตการณ์ทางธรรมชาติ ส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับบริบทการบริหารจัดการที่มีความซับซ้อน รวดเร็ว และไม่แน่นอนมากยิ่งขึ้น รูปแบบการบริหารจัดการแบบเดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์และความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัว เปิดรับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ และปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน และกระบวนการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว ความโปร่งใส และการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติงาน จากการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นการทำงานเชิงรุกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ควบคู่กับการทำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบมาตรฐาน และแนวทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมนั้นขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรภายใต้กรอบภารกิจด้านสาธารณสุข(โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กร มีรอบรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบุคลากรฝ่ายอื่นตามภารกิจด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะสายงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมกำหนดการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กร และการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ๓ ปีถัดไป



ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

จากการวิเคราะห์ปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีภารกิจภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกอบกับให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบก และทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓) การสาธารณสุขโรค
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ฯลฯ

(๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๔) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการพัฒนาท้องถิ่น ฯลฯ

(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดี ฯลฯ

(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- ๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๓) การพาณิชยกรรม การส่งเสริมการลงทุนที่ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ฯลฯ

(๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา น้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ ฯลฯ

(๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์หรือหอจดหมายเหตุ ฯลฯ



(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือช่วยเหลือส่วนราชการในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการ
- ๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ฯลฯ

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมจะดำเนินการ

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- (๑) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน พลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การลดปริมาณขยะ และมลภาวะ
- (๒) บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย
- (๓) พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ
- (๔) พัฒนา ส่งเสริม พื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๒. ด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา และนันทนาการ
- (๔) ป้องกัน ต่อต้าน และแก้ไขปัญหาเสพติด
- (๕) ป้องกัน และรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๖) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพในการบรรเทาสาธารณภัย

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) พัฒนาการศึกษา ส่งเสริมระบบการศึกษา และสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการศึกษาตลอดชีวิตสู่ประเทศไทย ๔.๐ และการเป็นเมืองอัจฉริยะ
- (๒) ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี พระบรมวงศานุวงศ์ งานราชพิธี และงานรัฐพิธี
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และการปฏิบัติด้านคุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนการกระจายสินค้า พัฒนาเส้นทางการขนส่งผลิตผลทางการเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
- (๔) ส่งเสริม พัฒนา การดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียมเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบ สาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย
- (๒) พัฒนาระบบจราจรและการคมนาคมขนส่ง
- (๓) ระบบไฟฟ้า ประปา และระบบโทรคมนาคม รองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะ
- (๔) พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค - บริโภค การเกษตร และอื่น ๆ

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- (๑) พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- (๒) ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤติดีมีขอบในการ ปฏิบัติราชการ
- (๓) ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อบท. สมาชิกสภา อบท. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง
- (๔) ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะ และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
- (๕) สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่

ภารกิจรอง

๑. ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- (๑) การดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ
- (๒) การเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๒. ด้านสังคม

- (๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชน
- (๒) เสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคม และความสามัคคี ตามปณิธานพ่อหลวง

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) สนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถาน และศาสนสถาน
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุน การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

๔. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
สู่การเป็นเมืองแห่งอาหาร ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรม SME
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาพลังงาน พลังงานทดแทน และการประหยัดพลังงาน
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมสู่ประเทศไทย ๔.๐

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำผังเมือง ผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุก
ที่สาธารณประโยชน์

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- (๑) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ กระบวนการยุติธรรม
และการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒
ซึ่งสรุปผลความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และการพัฒนางานของบุคลากร
โดยเรียงลำดับความสำคัญตามผลการสำรวจสูงสุดของความต้องการ อย่างน้อยด้านละ ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน
- ๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย
- ๓) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๔) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

(๒) ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๒) ทักษะการบริหารข้อมูล
- ๓) ทักษะการประสานงาน
- ๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๕) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ



(๓) ความต้องการด้านสมรรถนะ

- ๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) การทำงานเป็นทีม
- ๔) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๕) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

(๔) ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- ๒) งานบริหาร
- ๓) การบริหารงานบุคคล
- ๔) การวางแผนและการจัดการ
- ๕) การประสานงาน

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายใน (จุดแข็ง S : Strengths ,จุดอ่อน W : Weaknesses) และปัจจัยภายนอก (โอกาส O : Opportunities , อุปสรรค T : Threats) ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

๒. จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมผ่านกรอบแนวคิด McKinsey's ๗s Framework ว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้ และขจัดให้หมดไปอันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

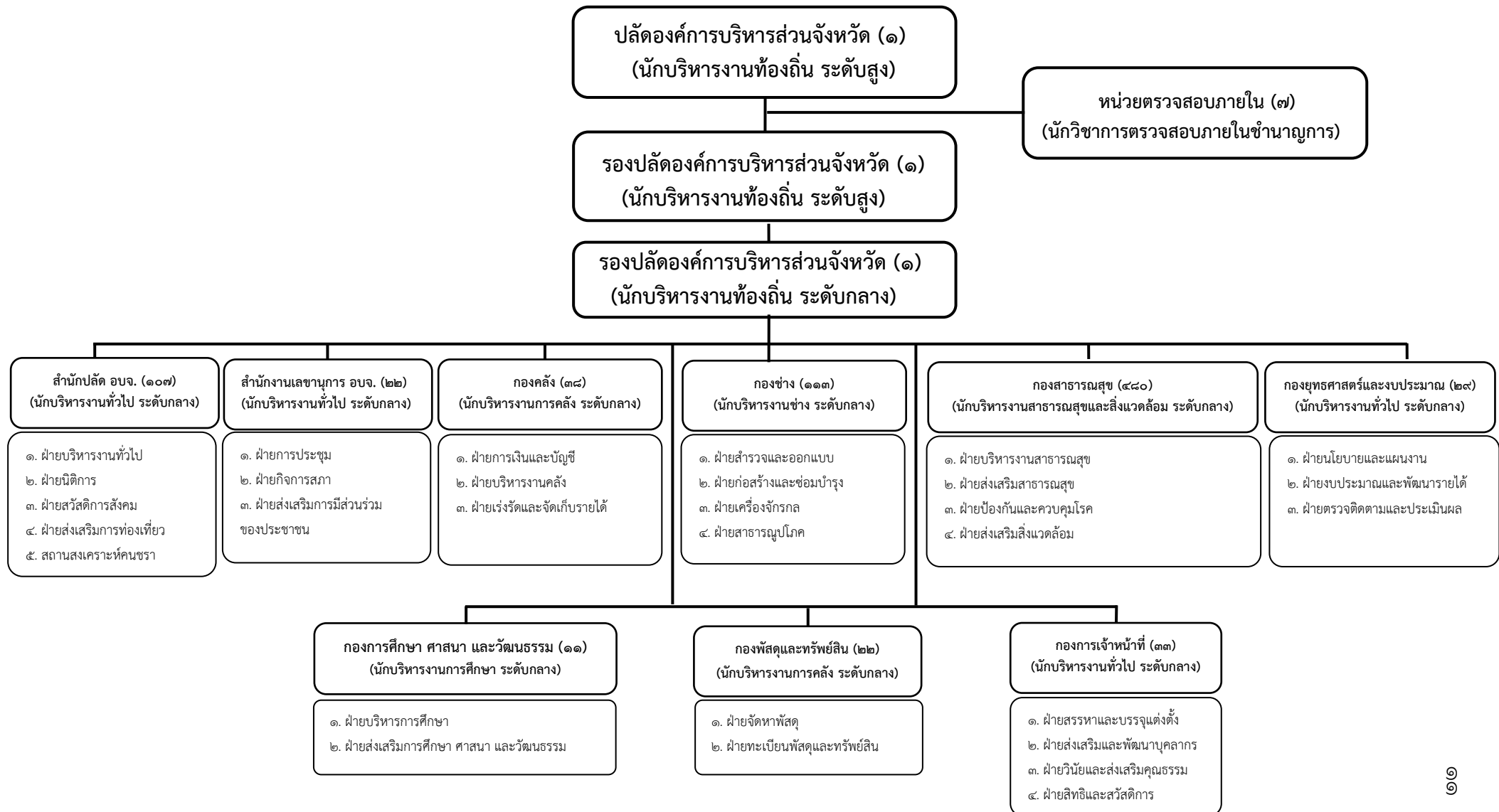
๓. โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมผ่านกรอบแนวคิด PESTLE ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้ และสามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้องค์กรเข้มแข็ง

๔. อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมผ่านกรอบแนวคิด PESTLE ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กร



จุดแข็ง (S) = Strengths	จุดอ่อน (W) = Weaknesses
๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ๒) มีวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓) กำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน ๔) มีรูปแบบการสรรหา และพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะในการปฏิบัติงาน ๖) มีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ๗) เจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๘) บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ	๑) บุคลากรขาดการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำมาปรับใช้กับงานที่ได้รับมอบ ๒) ไม่สามารถสรรหาอัตรากำลังได้ตามกรอบโครงสร้าง ๓) บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย ในการปฏิบัติราชการ และนโยบายของผู้บริหารและเป้าหมายขององค์กร เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ๔) ขาดแคลนข้าราชการในสายงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ๕) บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนาและการอบรม ๖) ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๗) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการพัฒนาต่อยอด ๘) ขาดกิจกรรมการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
โอกาส (O) = Opportunities	อุปสรรค (T) = Threats
๑) นโยบายของผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๒) มีโอกาสสร้างภาคีเครือข่ายจากหลายภาคส่วน ๓) มีโอกาสขยายกรอบอัตรากำลัง เพื่อบริหารภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ๔) มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างทั่วถึง ๕) มีโอกาสในการขยายเครือข่ายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๖) ข้าราชการมีความก้าวหน้าตามสายงาน ๗) เทคโนโลยีสมัยใหม่มีความก้าวหน้า ช่วยในการปฏิบัติราชการได้รวดเร็ว และทันเหตุการณ์ และขยายโอกาสการเรียนรู้ข่าวสารและการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว ๘) ระบบราชการ ในยุค ๔.๐ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร ๙) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ๑๐) ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคล่องตัวขึ้น ๑๑) การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร ๑๒) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส ๑๓) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสาร และสามารถเชื่อมโยงทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑๔) รัฐมีความใส่ใจกับนโยบายที่ส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ๑๕) การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น ๑๖) ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น	๑) ค่าครองชีพในพื้นที่จังหวัดนครปฐมค่อนข้างสูงทำให้มีผลกระทบต่อการค่าใช้จ่ายของข้าราชการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจอย่าง จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ๒) ระเบียบ/กฎหมาย ไม่รองรับระบบสารสนเทศที่มีอยู่ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ๓) ความไม่ชัดเจนและความล่าช้าต่อการออกข้อระเบียบ/กฎหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ขาดแคลนบุคลากรในสาขาที่สำคัญและตรงกับสายงาน ๕) ระเบียบการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖) การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด



สำนักงานเลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ฝ่ายการประชุม

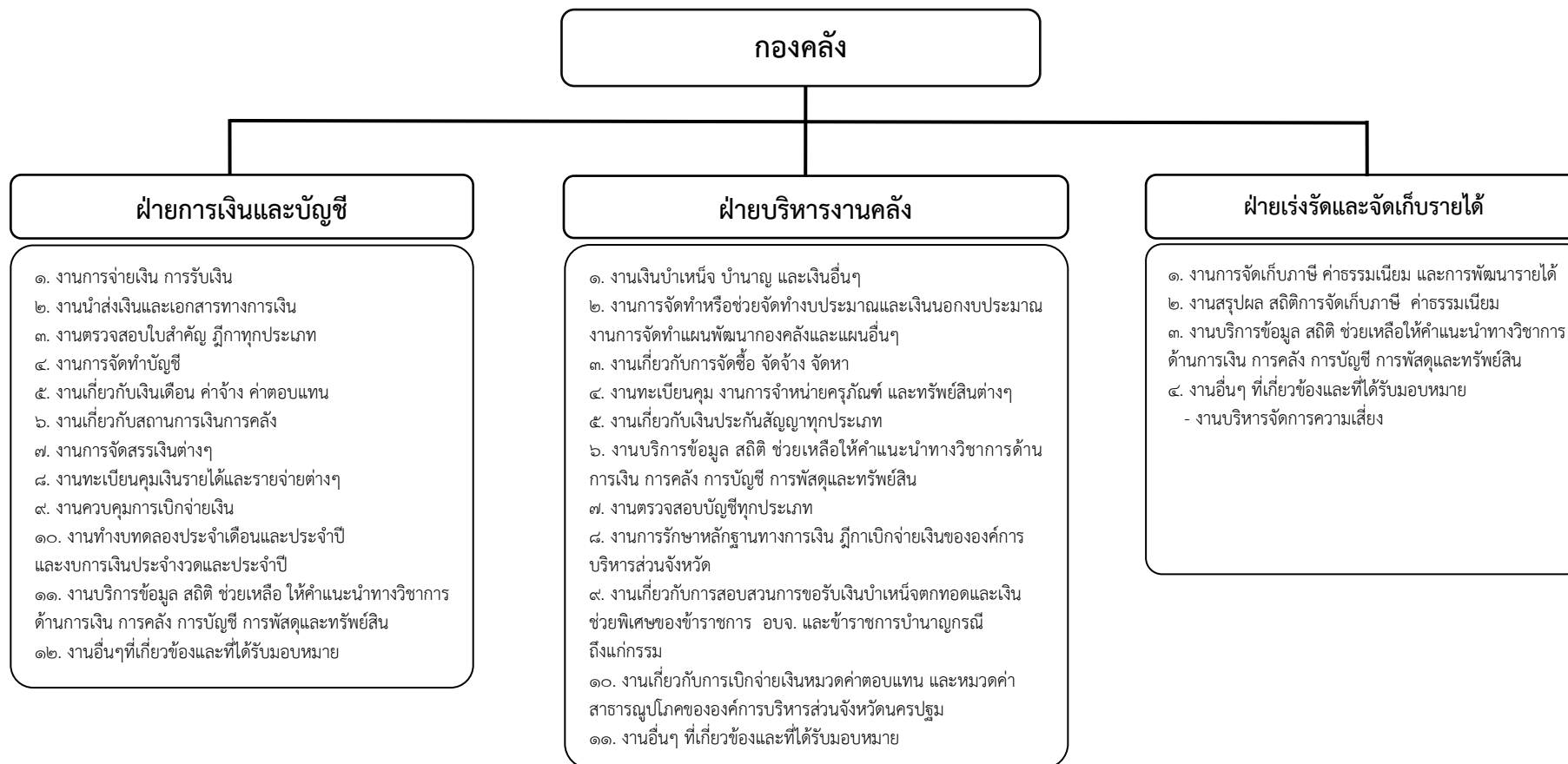
๑. งานเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. งานการประชุมสภา อบจ. การประชุมกรรมการต่างๆ ของคณะผู้บริหารหรือสภา อบจ.
 - การจัดทำระเบียบวาระการประชุม
 - รายงานการประชุม
 - การติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของคณะผู้บริหารหรือสภา อบจ.
๓. งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถาม ข้อซักถามของสภา อบจ.
๔. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๕. งานประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนจังหวัด
๖. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

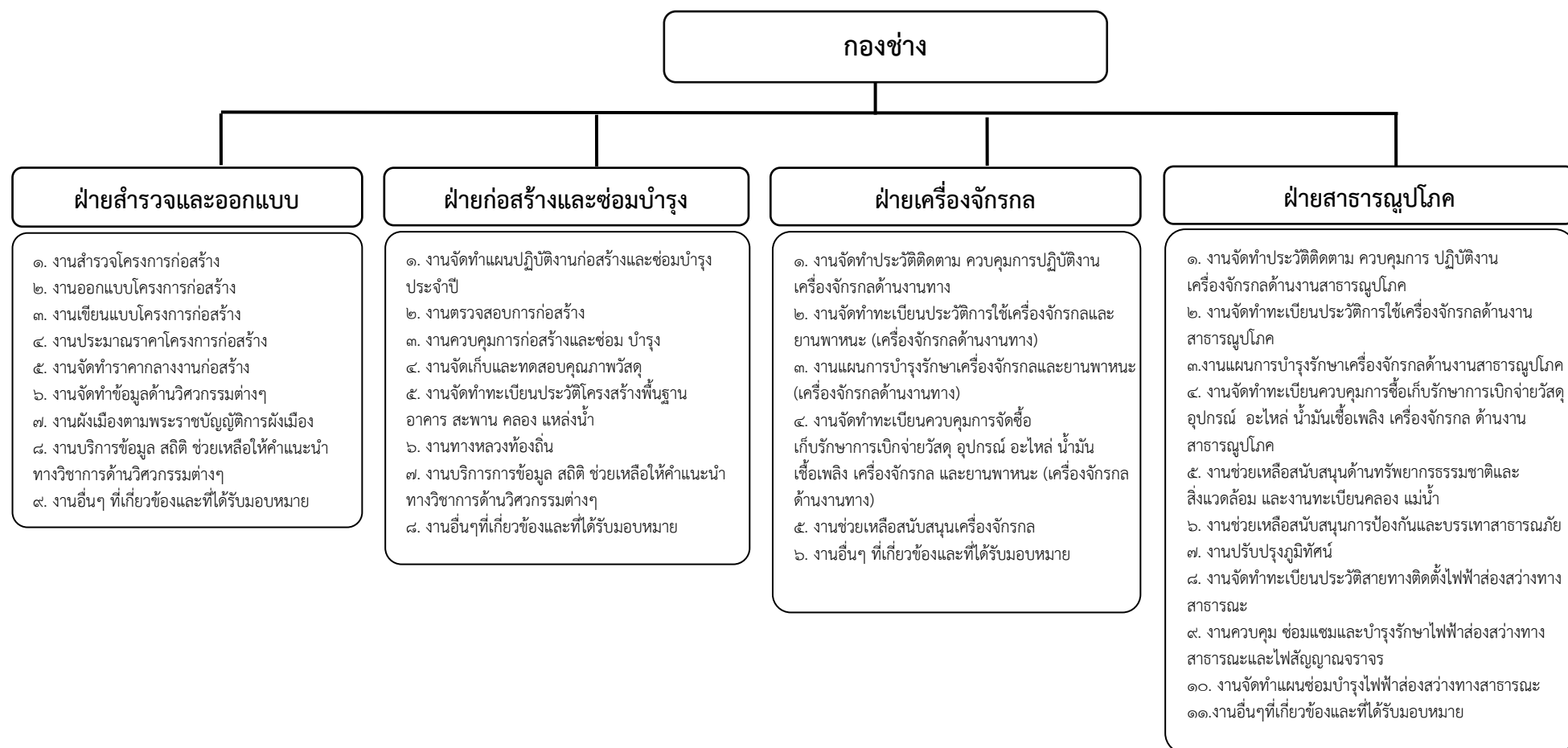
ฝ่ายกิจการสภา

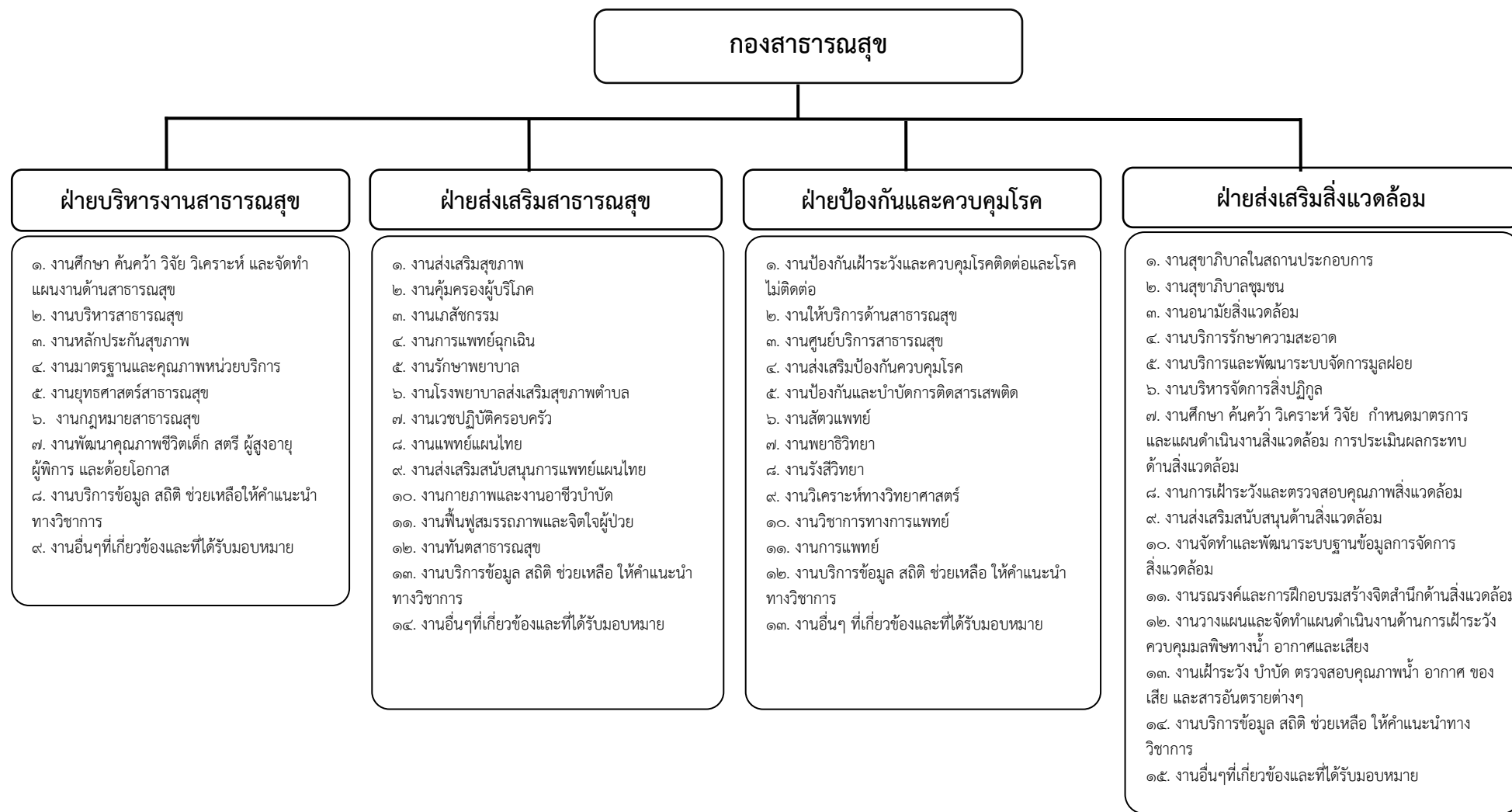
๑. งานสิทธิและสวัสดิการของประธานสภา/รองประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. งานระเบียบการทะเบียนประวัติ ประธานสภา/รองประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๔. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
 - งานคำตอบของประธานสภา/รองประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - งานหนังสือรับรองต่างๆของประธานสภา/รองประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - งานยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หนี้สินของประธานสภา/รองประธานสภาและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 - งานขออนุญาตไปราชการนอกเขตจังหวัดของประธานสภา/รองประธานสภาและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. งานเลขานุการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. งานสิทธิและสวัสดิการของผู้บริหาร
๓. งานระเบียบทะเบียนประวัติผู้บริหาร
๔. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ
๕. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
 - งานเงินเดือน/ค่าตอบแทนของผู้บริหาร
 - งานหนังสือรับรองของผู้บริหาร
 - งานยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หนี้สินของผู้บริหาร
 - งานขออนุญาตไปราชการนอกเขตจังหวัดของผู้บริหาร







ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข

กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข

๑. งานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานตรวจสอบควบคุมภายใน
- งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง
- งานบำรุงรักษาสถานที่ราชการ
- งานการเงิน การบัญชี
- งานบัญชีเกณฑ์คงค้าง
- งานภูมิทัศน์

๒. งานบริหารงานบุคคล

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานพัฒนาบุคลากร
- งานสัมมนาและฝึกอบรม

๓. งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข

- งานแผนโครงการสาธารณสุข
- งานตัวชี้วัดสาธารณสุข
- งานประเมินผลโครงการ
- งานนิเทศงาน
- งานนโยบายเร่งด่วนและโครงการพิเศษ
- งานพัฒนาวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม
- งานวิทยาการ
- งานฝึกอบรมนักศึกษา

๔. งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ

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

๕. งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ

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

๖. งานหลักประกันสุขภาพ

- งานโครงการหลักประกันสุขภาพ
- งานรับคำร้องขอขึ้นทะเบียน
- งานตรวจสอบสิทธิ
- งานรับคำร้องเรียน
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานประกันผู้ป่วยประกันสังคม
- งานผู้ประสบภัยจากรถ

๗. งานสุขภาพภาคประชาชน

- งานสาธารณสุขขั้นมูลฐานแนวใหม่
- งานสัมพันธ์ชุมชน และองค์กรภายนอก

๘. งานกฎหมายสาธารณสุข

- งาน พ.ร.บ. การสาธารณสุข
- งานกฎหมาย พ.ร.บ. วิชาชีพการสาธารณสุข
- งานบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข

กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

๑. งานแผนงาน/โครงการ

- การจัดทำแผนงาน/โครงการ
- การประเมินแผนงาน/โครงการ

๒. งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย
- งานอนามัยแม่และเด็ก
- งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค
- งานวางแผนครอบครัว
- งานพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ
- งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์สาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพเชิงรุกและบริการเยี่ยมบ้าน

๓. งานป้องกันควบคุมโรค

- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ
- งานควบคุมโรคสัตว์ และแมลงนำโรค
- งานระบาดวิทยา

๔. งานอนามัยโรงเรียน

- งานอนามัยโรงเรียน
- งานศูนย์เด็กเล็กนอกระบบ

๕. งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข

- งานอาหารปลอดภัย
- งานตรวจสอบอาหารและสารปนเปื้อน

๖. งานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย

- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานอาชีวอนามัย
- งานอุบัติเหตุ และภัยพิบัติ

๗. งานทันตสาธารณสุข

- งานทันตสาธารณสุขในสถานบริการ
- งานทันตสาธารณสุขในชุมชน

๘. งานแพทย์แผนไทย

- งานแพทย์แผนไทย
- งานแพทย์ทางเลือก
- งานส่งเสริมการใช้สมุนไพร

๙. งานอื่นๆ ตามนโยบาย

กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว

๑. งานแผนงาน/โครงการ

- งานจัดทำแผนงาน/โครงการ
- งานประเมินแผนงาน/โครงการ

๒. งานรักษาพยาบาล

- งานรักษาพยาบาล (ปฐมภูมิ)
- งานตรวจประเมิน และบำบัดโรคเบื้องต้น
- งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน อุบัติภัย
- งานให้คำปรึกษาด้านสุขภาพสาธารณสุข
- งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์

๓. งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก

- งานป้องกันควบคุม การติดเชื้อในคลินิก

๔. งานเภสัชสาธารณสุข

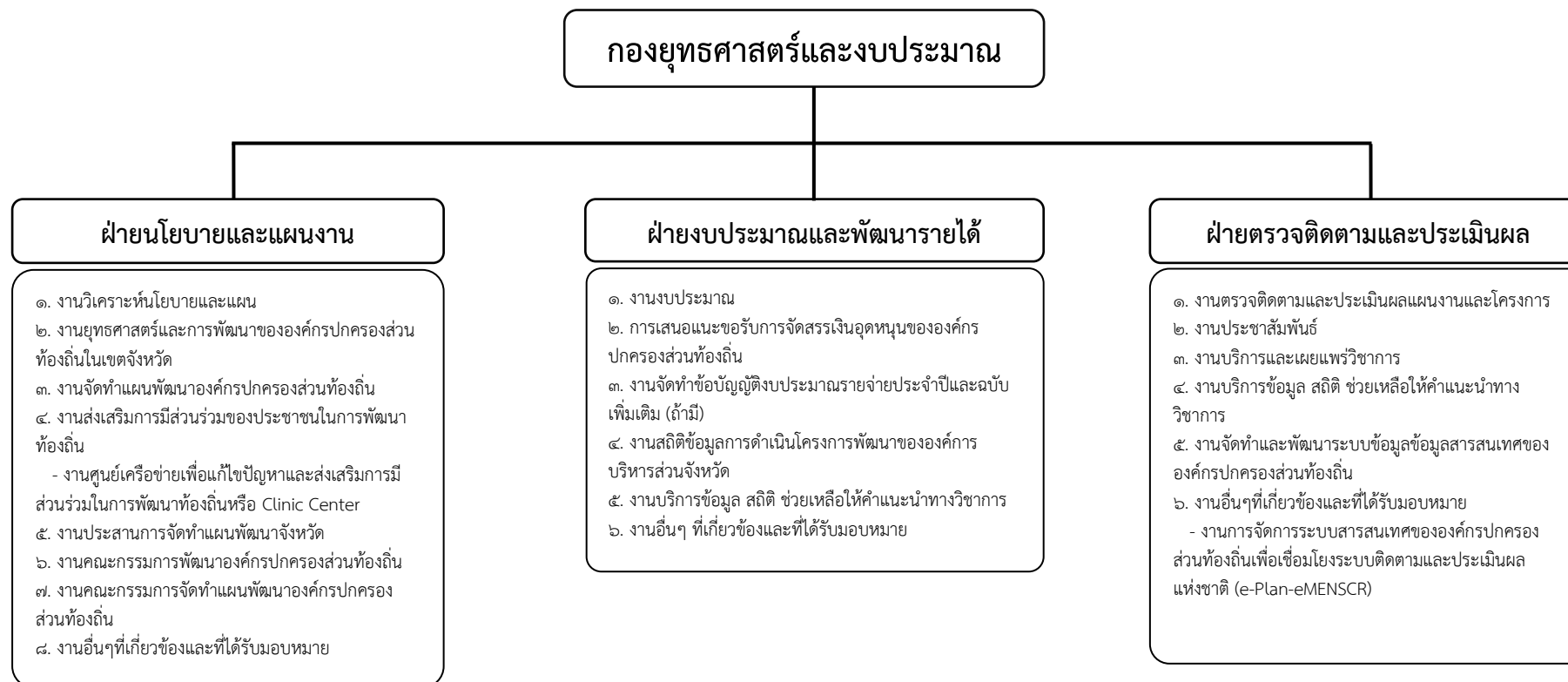
- งานเภสัชสาธารณสุข
- งานให้คำปรึกษาการใช้ยา

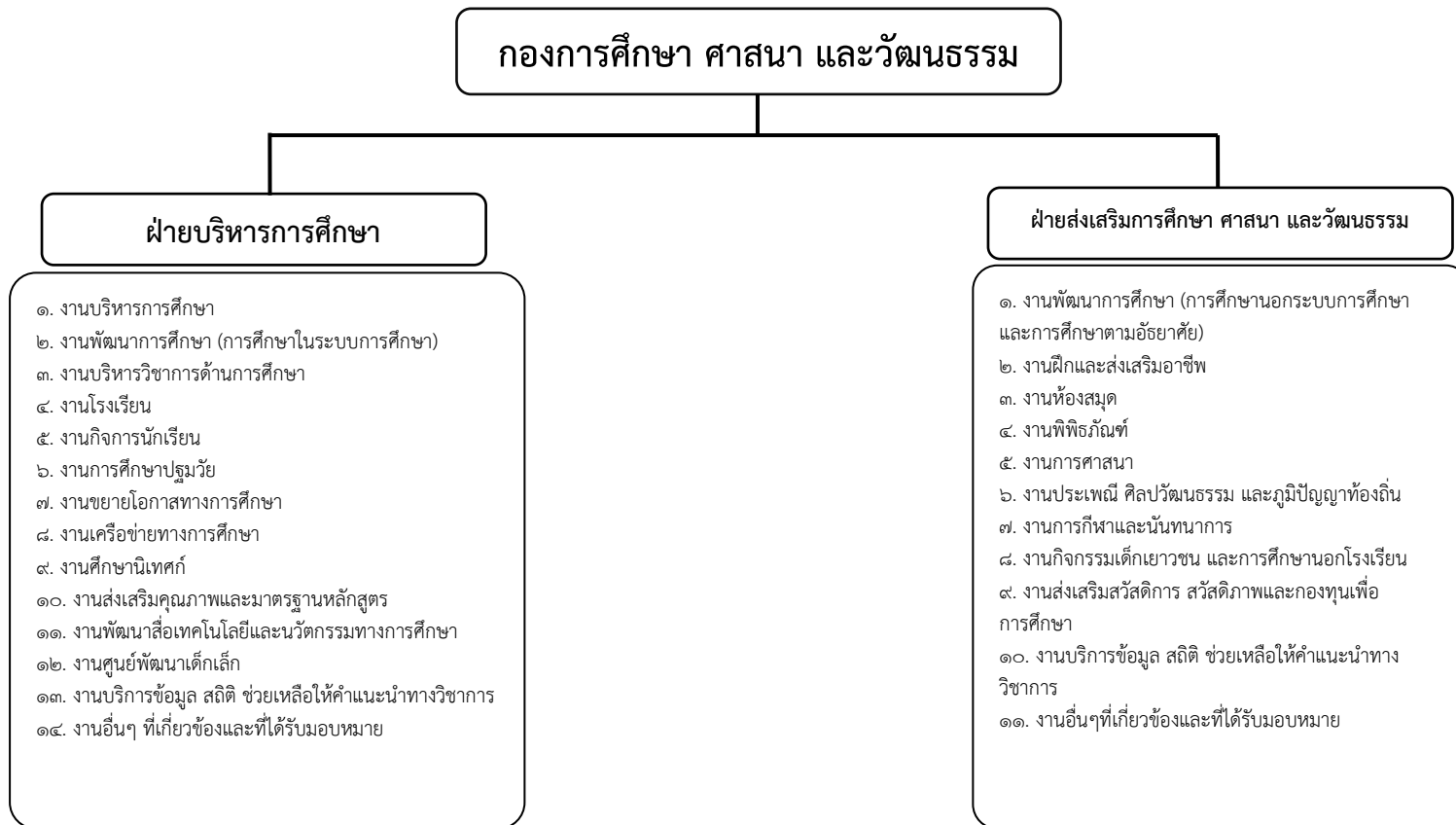
๕. งานส่งต่อผู้ป่วย

- งานคัดกรอง ส่งต่อผู้ป่วย และ EMS

๖. งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน

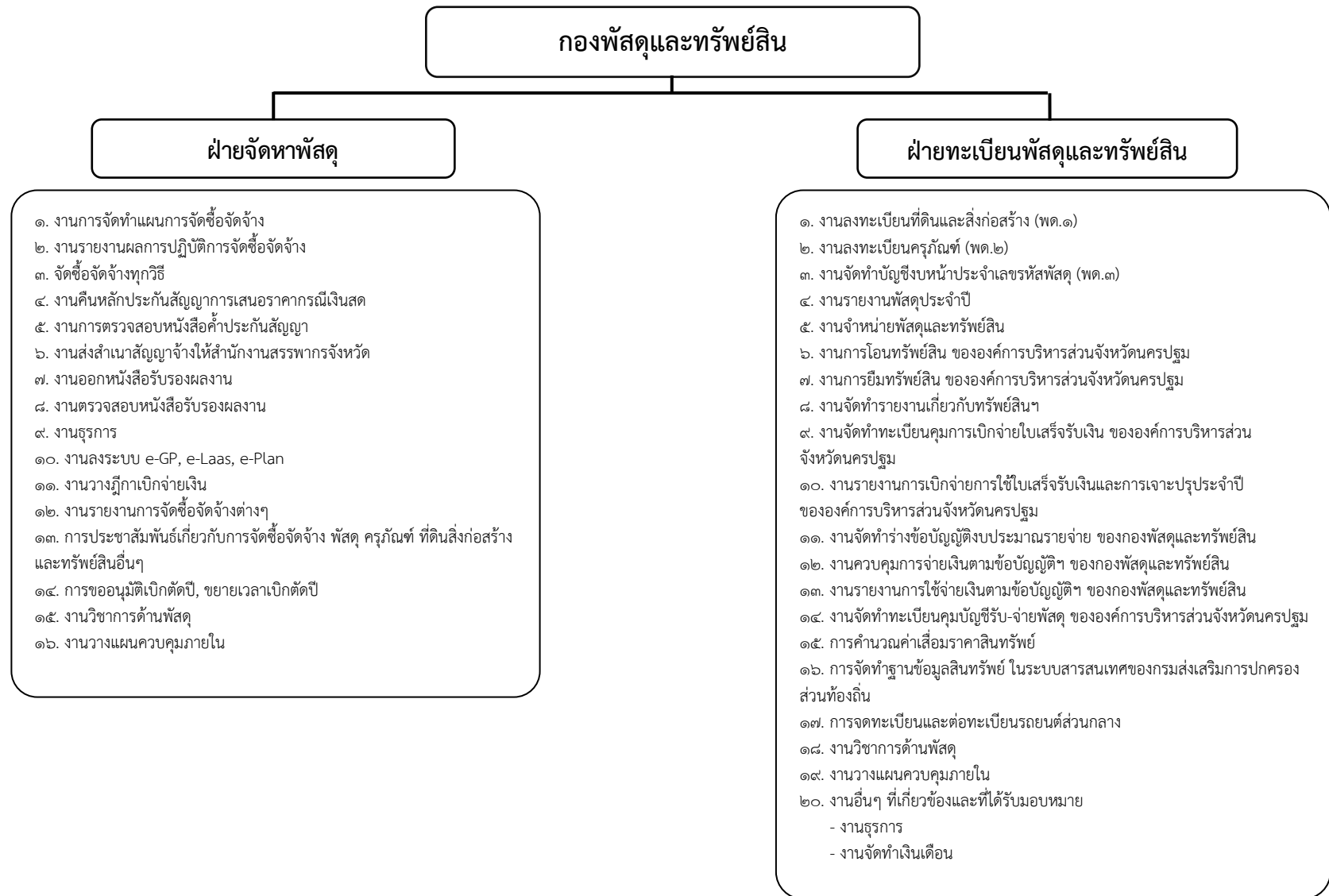
- งานคัดกรองผู้ป่วยตามกลุ่มวัย
- งานปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- งาน HHC
- งาน Long Team Care
- งานฟื้นฟูสุขภาพ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้พิการ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้สูงอายุ
- งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยติดเตียง
- งานสุขภาพจิต
- งานบำบัดผู้ป่วยติดยาเสพติด
- งาน To Be Number one

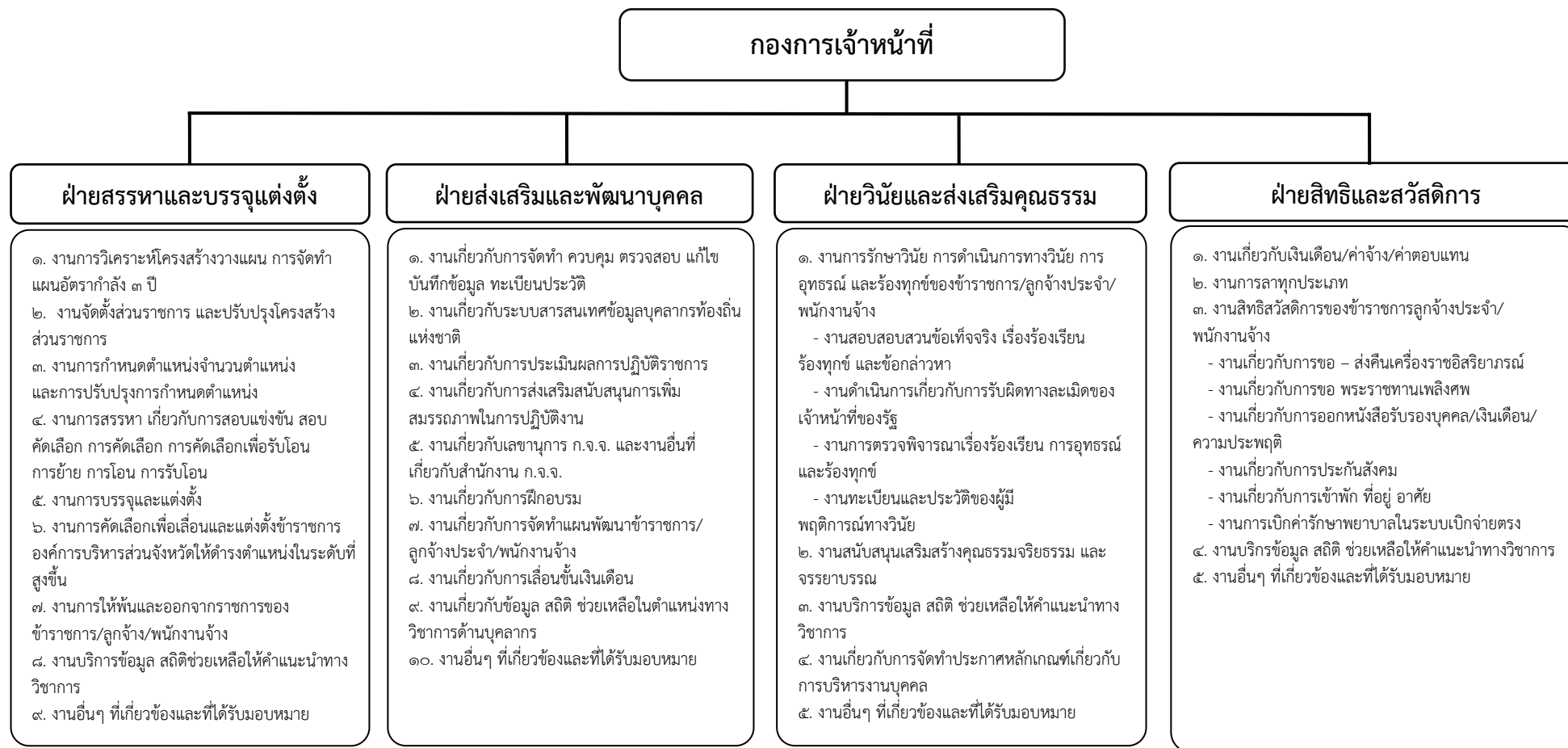




หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
๒. งานประเมินการควบคุมภายใน
๓. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
๔. งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน
๕. งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท
๖. งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี
๗. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๘. งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบายวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด
๙. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ
๑๐. งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง
๑๑. งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย







๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๖๕ อัตรา (ข้าราชการ ๖๖๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง ๑๔๘ อัตรา) ยอดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รวมทั้งสิ้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบจ.								
ข้าราชการ								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบจ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่าย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ยุบเลิก
ฝ่ายนิติการ								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๓	๔	๔	+๑	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสวัสดิการสังคม								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว								
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถานสงเคราะห์คนชรานครปฐม								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลเทคนิค (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู (ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๔	๔๔	-	+๑	-	
ลูกจ้างประจำ								
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายนิติการ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสวัสดิการสังคม								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถานสงเคราะห์คนชรานครปฐม								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
ยาม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สถานสงเคราะห์คนชรานครปฐม								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถานสงเคราะห์คนชราเฉลิมราชกุมารี								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
คนครัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๖๐	๖๐	๖๐	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๐๕	๑๐๖	๑๐๗	๑๐๗	+๑	+๑	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
สำนักงานเลขาธิการ อบจ.								
ข้าราชการ								
เลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายการประชุม								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายกิจการสภา								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายการประชุม								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายกิจการสภา								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
กองคลัง								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๔	๒	๒	๒	-๒	-	-	ยุบเลิก
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๙	๙	๙	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
ฝ่ายสำรวจและออกแบบ								
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สถาปนิก (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ฝ่ายเครื่องจักรกล								
วิศวกรเครื่องกล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายสาธารณูปโภค								
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
ฝ่ายเครื่องจักรกล								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	เกษียณอายุ ยุบเลิก
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	-	-	-	-๑	-	-	เกษียณอายุ ยุบเลิก



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายสาธารณูปโภค								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายสำรวจและออกแบบ								
ผู้ช่วยสถาปนิก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ฝ่ายเครื่องจักรกล								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๗	๑๐	๑๐	๑๐	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานช่างไม้	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานการประปา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ฝ่ายเครื่องจักรกล								
คนงาน	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
ฝ่ายสาธารณูปโภค								
คนสวน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๕	๒	๒	๒	-๓	-	-	ยุบเลิก
รวม	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๑๕	๑๑๓	๑๑๓	๑๑๓	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุข								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๕	๕	๕	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ทันตแพทย์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายแพทย์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุข								
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๓๕	๔๖	๔๖	๔๖	+๑๑	-	-	
กองสาธารณสุข								
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล								
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลพระโขนง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลทัพหลวง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบ้านยาง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางกระทีก								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสวนผัก ตำบลบ้านใหม่								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสามพราน ตำบลสามพราน								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)								
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองจินดา ตำบลคลองจินดา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)								
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลคลองจินดา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตกรรม) (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางเตย								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองเขมร ตำบลทุ่งลูกนก								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗				
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลห้วยหมอนทอง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลทุ่งขวาง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสระพัง ตำบลคอนข่อย								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองพงกลาง ตำบลสระสี่มุม								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองกร่าง ตำบลทุ่งลูกนก								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลวังน้ำเขียว								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลท่าพระยา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านลานแหลม ตำบลวัดละมุด								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางแก้ว								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลไทยวาสุ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกพระเจดีย์								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลไผ่หูช้าง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางระกำ								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑				
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนากริมย์ ตำบลนากริมย์								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักกายภาพบำบัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองท่อ ตำบลหินมูล								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหัวทรายลาว ตำบลดอนตูม								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเกาะแรด ตำบลบางปลา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางภาษี								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบัวปากท่า								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑			ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลไทรงาม								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลลำพญา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตร	กรอบอัตรกำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางเลน								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ)								
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลบางหลวง								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)								
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดสุวรรณ ตำบลศาลายา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านศาลาวิน ตำบลศาลายา								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เภสัชกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตำบลมหาสวัสดิ์								
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค								
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวม รพสต.	๔๐๘	๔๐๘	๔๐๘	๔๐๘				
พนักงานจ้าง (สำนักงาน)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	-	๕	๕	๕	+๕			กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค								
คนงาน	๕	๒	๒	๒	-๓	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
คนงาน	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	ยุบเลิก
รวม	๒๔	๒๕	๒๕	๒๕	+๑	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย...	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๙	๒๑	๒๑	๒๑	+๒	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายนโยบายและแผนงาน								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๕	๒๘	๒๘	๒๘	+๓	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย...	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานห้องสมุด (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
พนักงานจ้างประเภทผู้เชี่ยวชาญ								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
ข้าราชการ								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองพัสดุและทรัพย์สิน								
ข้าราชการ								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายจัดหาพัสดุ								
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
	กำลังเดิม	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายจัดหาพัสดุ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองการเจ้าหน้าที่								
ข้าราชการ								
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่าย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ								
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๓	๒๓	๒๓	+๑	-	-	



การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒								
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่มลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
พนักงานจ้าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม								
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	+๑	-	-	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์กร สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามสายงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด	-	๒	๖๔	๒๗๔	๓๖	๑	๓๗๗
ลูกจ้างประจำ	๔	๒	-	๑	-	-	๗
พนักงานจ้าง	๓๗	๑๙	๒๘	๕๘	-	-	๑๔๒
รวม	๔๑	๒๓	๙๒	๓๓๓	๓๖	๑	๕๒๖
คิดเป็นร้อยละ	๗.๘๐	๔.๔๐	๑๗.๕๐	๖๓.๓๐	๖.๘๐	๐.๒๐	๑๐๐.๐๐



๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบโครงสร้างกำลังคนที่แท้จริงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีบุคลากรในแต่ละสายงานเพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจหรือไม่

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานการศึกษา ๕) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นิติกร ๔) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๕) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๖) นักพัฒนาชุมชน ๗) นักประชาสัมพันธ์ ๘) นักสังคมสงเคราะห์ ๙) พยาบาลวิชาชีพ ๑๐) นักกายภาพบำบัด ๑๑) นักโภชนาการ ๑๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๔) นักวิชาการคลัง ๑๕) วิศวกรโยธา ๑๖) วิศวกรเครื่องกล ๑๗) สถาปนิก ๑๘) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๙) นักวิชาการศึกษา ๒๐) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒๑) นักวิชาการพัสดุ ๒๒) นักวิชาการสาธารณสุข ๒๓) นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ๒๔) นักสาธารณสุข ๒๕) เภสัชกร ๒๖) แพทย์แผนไทย ๒๗) พยาบาลวิชาชีพ ๒๘) นักวิชาการสุขาภิบาล ๒๙) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓๐) วิศวกรโยธา ๓๑) นักพัฒนาชุมชน ๓๒) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๒) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๓) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๔) เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๖) เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ๗) เจ้าพนักงานธุรการ ๘) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๙) เจ้าพนักงานการคลัง ๑๐) นายช่างโยธา ๑๑) นายช่างเครื่องกล ๑๒) นายช่างเขียนแบบ ๑๓) นายช่างไฟฟ้า ๑๔) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๕) เจ้าพนักงานห้องสมุด ๑๖) เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรและ
ช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้น ช่วยให้สามารถวางแผนสรรหา พัฒนา และทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ป้องกัน
ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในตำแหน่งสำคัญ และทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมี
ประสิทธิภาพ

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<=	๒๕ -	๓๐ -	๓๕ -	๔๐ -	๔๕ -	๕๐ -	>=		
	๒๔	๒๔	๓๔	๓๔	๔๔	๔๔	๕๔	๕๔		
บริหารท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕๙
อำนวยการท้องถิ่น	๐	๐	๐	๐	๓	๖	๑	๘	๑๘	๕๑.๓๓
วิชาการ	๗	๔๐	๖๘	๔๖	๒๘	๒๔	๒๒	๑๖	๒๕๑	๓๗.๗๙
ทั่วไป	๓	๘	๑๖	๒๓	๑๗	๒๑	๑๒	๗	๑๐๗	๔๑.๐๕
ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๕	๗	๕๖
พนักงานจ้าง	๔	๒๔	๑๙	๒๐	๓๒	๑๕	๑๗	๑๑	๑๔๒	๓๙.๕๒
รวม	๑๔	๗๒	๑๐๓	๘๙	๘๐	๖๗	๕๓	๔๘	๕๒๖	
คิดเป็นร้อยละ	๒.๗๐	๑๓.๗๐	๑๙.๖๐	๑๖.๙๐	๑๕.๒๐	๑๒.๗๐	๑๐.๑๐	๙.๑๐	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อทราบถึงระดับความรู้สึก
และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือสะท้อนจุดแข็งและประเด็นที่ควร
ปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วยเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การวางแผนพัฒนาศักยภาพและพัฒนาองค์กร
อย่างเป็นระบบ ลดความเสี่ยงด้านการลาออก การขาดแรงจูงใจ และประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสรุปผลดังนี้

ประเภท	ความผูกพันต่องาน		ความผูกพันต่อองค์กร	
	ระดับ	ร้อยละ	ระดับ	ร้อยละ
บริหารท้องถิ่น	๔.๖๕	๙๓.๐๐	๔.๕๔	๙๐.๘๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔.๐๔	๘๐.๘๐	๔.๑๐	๘๒.๐๐
วิชาการ	๔.๑๕	๘๓.๐๐	๔.๐๗	๘๑.๔๐
ทั่วไป	๔.๓๐	๘๖.๐๐	๔.๒๗	๘๕.๔๐
ลูกจ้างประจำ	๔.๖๘	๙๓.๖๐	๔.๖๘	๙๓.๖๐
พนักงานจ้าง	๔.๓๕	๘๗.๐๐	๔.๔๔	๘๘.๘๐
เฉลี่ยรวม	๔.๓๖	๘๗.๒๓	๔.๓๕	๘๗.๐๐
สรุปเฉลี่ยรวมต่องานและองค์กร	ระดับ ๔.๓๖		ร้อยละ ๘๗.๑๒	



๒.๑๑ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

เป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากร และเตรียมการทดแทนบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการสรรหา การพัฒนา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ล่วงหน้า ป้องกันปัญหาขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญ

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๐	๐	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๐	๑	๐	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	๐	๑	๐	๑
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๐	๐	๑
๕	นายช่างโยธา	๐	๑	๐	๑
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๐	๐	๓	๓
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๐	๐	๒	๒
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๐	๑
๙	พยาบาลวิชาชีพ	๑	๓	๒	๖
รวม		๓	๗	๗	๑๗



ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จำนวน ๕๒๗ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสำหรับบุคลากรทุกระดับ ตลอดจนได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ที่ได้เข้ารับการพัฒนาระดับสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

กำหนดให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร หลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรท้องถิ่นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นตามประเภท สายงาน และตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ รวมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถเป็นผู้บริหารที่พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ

(๕) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรท้องถิ่นยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเคร่งครัด มีความประพฤติปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม ยึดถือแนวทางตามประมวลจริยธรรม การรักษาวินัย และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทางราชการและประชาชน

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

(๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจในการรับราชการ

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะเฉพาะด้านเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานดียิ่งขึ้น

(๓) การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ หรือการศึกษาดูงาน

การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริม สนับสนุน หรืออนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาต่ออาจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ระดับประกาศนียบัตร ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก รวมถึงการศึกษาเฉพาะทางหรือหลักสูตรวิชาชีพ โดยผู้เข้ารับการศึกษามีความสามารถศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา เรียนรู้ หรือสังเกตการณ์การดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร หรือสถานที่ที่มีแนวปฏิบัติที่ดี มีความเชี่ยวชาญ หรือมีนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อนำความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้จากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานของตนเองและองค์กร การศึกษาดูงานเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยเน้นการสังเกตกระบวนการทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การซักถาม และการรับฟังประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นแบบ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการศึกษาดูงานได้เข้าใจวิธีการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติ

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

การประชุม (Meeting) หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชี้แจงนโยบาย หรือพิจารณาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงาน หรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติจริง โดยผู้เข้าร่วมจะได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม การฝึกปฏิบัติ การทำงานกลุ่ม การวิเคราะห์กรณีศึกษา หรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะด้าน เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจ หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นหรือหัวข้อเฉพาะ โดยมีการบรรยาย อภิปราย หรือเสวนาจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้ แนวคิด และมุมมองใหม่ๆ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน ทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ทศนคติ และประสบการณ์ที่จำเป็น เพื่อให้ผู้รับการสอนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ และฝึกทักษะจากการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ความรับผิดชอบ ภายใต้การแนะนำ กำกับดูแล หรือถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การฝึกขณะปฏิบัติงานเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ทำให้ผู้รับการฝึกได้เข้าใจ ขั้นตอน วิธีการ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมทั้งได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะอย่างใกล้ชิด สามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ได้ทันที

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์สูงกว่า ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ถ่ายทอดประสบการณ์ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม ตลอดจนเติบโตในสายอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นพี่เลี้ยงมุ่งเน้นความสัมพันธ์เชิงพัฒนาในระยะยาว โดยพี่เลี้ยงจะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาผู้ชี้แนะแนวทาง และแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้รับการดูแล

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง หรือเสนอข้อคิดเห็นเชิงวิชาการ และเชิงปฏิบัติ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรหรือหน่วยงาน การให้คำปรึกษาแนะนำมุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การประเมินสถานการณ์ และการเสนอแนวทางแก้ไขหรือแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของงาน โดยอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของผู้ให้คำปรึกษา เพื่อให้ผู้รับคำปรึกษาสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) กระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยการสับเปลี่ยนหรือมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือหน่วยงานที่แตกต่างจากงานเดิมเป็นการชั่วคราวหรือเป็นระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะที่หลากหลาย สามารถเข้าใจภาพรวมของงานในองค์กร และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบด้าน การหมุนเวียนงานช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้กระบวนการทำงานในหลายบทบาท ลดความซ้ำซากจำเจของงานเดิม เสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลายหรือมีความซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่ผู้เรียนเป็นผู้กำหนด เป้าหมาย วิธีการ และรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจ หรือความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรออนไลน์ หรือแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เหมาะสม การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ ต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์ความรู้ เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) กระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ บทเรียนออนไลน์ สื่อมัลติมีเดีย แบบทดสอบ และกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ ได้ด้วยตนเอง ตามเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย อันเป็นการสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. สำนักงาน ก.จ.จ. หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการโดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของบุคลากร ท้องถิ่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

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

๓.๕ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังต่อไปนี้

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



(๒) จริยธรรมทั่วไป

- ๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย
- ๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- ๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- ๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- ๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- ๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
- ๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมตามหลักสูตรสายงาน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	น.ส.ปทุมมาศ กมลเวช	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๔ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง	-	-	-	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด										
๒	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป นายธีรศานต์ ฉันทธราภรณ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	วท.บ. (วิทยาการ คอมพิวเตอร์)	-	๙ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	-	-	-	
๓	นางพลอยปภัส ครุณาสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	บธ.บ (การจัดการธุรกิจ ระหว่างประเทศ)	๖ ปี ๘ เดือน	-	๑	-	-	
๔	น.ส.วงเดือน ปัสสี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บธ.บ (การบริหารธุรกิจ)	-	๑๐ ปี ๖ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๕	นางสุปราณี นาเก่า	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	๒๑ ปี	-	๑	-	-	
๖	จ.ส.อ.ไกรสร ภู่ทองคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	กษ.บ. (การจัดการการเกษตร)	-	๒ ปี ๙ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	อบรมคอมพิวเตอร์ ๑๒ ชม.

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ฝ่ายนิติการ										
๗	น.ส.ชญาภา ธนาวัฒน์โสภณ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รป.ม. (การบริหารการจัดการ ภาครัฐ)	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๔ ปี ๕ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๘	นายเทอดศักดิ์ ปิ่นทรัพย์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รป.ม. (การบริหารการจัดการ ภาครัฐ)	วท.บ. (เทคโนโลยีไฟฟ้า อุตสาหกรรม)	๑๑ ปี ๗ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๙	นายพุทธานนท์ มะณีรัตน์	นิติกร	ชพ.	นบ. (นิติศาสตร์)	-	๑๘ ปี ๔ เดือน	การพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
๑๐	นายกฤษฎิ์ภูมิ โพธิ์ดารา	นิติกร	ชก.	นบ. (นิติศาสตร์)	-	๗ ปี ๙ เดือน	นิติกร	-	-	-	
๑๑	น.ส.ภคอร แซ่ตั้ง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	๗ ปี ๒ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายสวัสดิการสังคม										
๑๒	น.ส.ไอลิ่ง ก่องแก้ว	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	รป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๔ ปี ๑๑ เดือน	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	-	-	-	
๑๓	นางชนิดาภา โชคอำนวย	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	ปริญญาตรี (สาขาออกแบบ นิเทศศิลป์)	๒๐ ปี ๖ เดือน	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๔	นายคำรณ อ้นอินทร์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๑๘ ปี ๘ เดือน	-	๑	-	-	
๑๕	น.ส.กรวรรณ สุริยวงษ์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (การบริหาร การจัดการภาครัฐ)	นศ.บ. (วารสารศาสตร์)	๑๖ ปี ๗ เดือน	พัฒนาศักยภาพ นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๑๖	น.ส.ลาวัลย์ ขาวสวนงาม	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (การบริหาร การจัดการภาครัฐ)	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๑๖ ปี ๕ เดือน	พัฒนาศักยภาพ นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๑๗	นางพิมพ์พิศา สุวรรณเนตร์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	บธ.บ. (การบัญชี)	๑๘ ปี ๗ เดือน	พัฒนาศักยภาพ นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	
๑๘	น.ส.อมรรัตน์ อินนา	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	รป.ม. (การบริหาร การจัดการภาครัฐ)	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์), ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การจัดการและ ประเมินโครงการ)	๑๘ ปี ๘ เดือน	-	๑	-	-	
๑๙	น.ส.ศศิธร สอนงาม	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	๘ ปี ๕ เดือน	เจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</u>										
๒๐	น.ส.พัชฌिता ปัญญาเลิศ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	๑๓ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๒๑	น.ส.ภัทรพรรณ วีระอมรกุล	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	รป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	อ.บ. (ภาษาฝรั่งเศส)	๖ ปี ๑ เดือน	นักพัฒนาการ ท่องเที่ยว	-	-	-	
๒๒	น.ส.กัญญา สามเพชรเจริญ	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	รป.ม. (การบริหาร การจัดการภาครัฐ)	ปริญญาตรี (การจัดการ)	๑๒ ปี ๕ เดือน	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	
๒๓	น.ส.จิราพร ดันธนะชัย	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ชง.	ศศ.บ. (การท่องเที่ยว)	-	๗ ปี ๒ เดือน	เจ้าพนักงานส่งเสริม การท่องเที่ยว	-	-	-	
	<u>สถานสงเคราะห์คนชรานครปฐม</u>										
๒๔	น.ส.สุภัทรา ใจเพียร	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	๑	
๒๕	น.ส.มนัญญา บินสุมัน	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	
๒๖	น.ส.สุพัตรา ใช้บางยาง	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วท.บ. (กายภาพบำบัด)	-	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๗	น.ส.กาญจนา หุ่นงาม	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
๒๘	น.ส.พินทิพย์ ไช้ประกาย	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๐ ปี ๖ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	
๒๙	น.ส.บุญธิยา ชุ่มแก้ว	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วท.บ. (กายภาพบำบัด)	-	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	
๓๐	น.ส.กรรณก พุทธคุณ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	
๓๑	น.ส.จิตติพร งามว่าง	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	สส.ม. (สังคมสงเคราะห์)	สส.บ. (สังคมสงเคราะห์)	๗ ปี ๑๑ เดือน	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	
	สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด										
๓๒	<u>ฝ่ายการประชุม</u> น.ส.จเรศ สุริยวงษ์	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศน.ม. (รัฐศาสตร์ การปกครอง)	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๙ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓๓	น.ส.ยิ่งลักษณ์ ไศภณพิมลสิริ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	๑๘ ปี	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๔	น.ส.รุสนันท์ ป้อมศักดิ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	วท.บ. (วิทยาการ คอมพิวเตอร์)	-	๑๔ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๓๕	น.ส.ณภัทสรณ์ สุขสวัสดิ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง.	ทล.บ. (เทคโนโลยี)	รป.ม.	๔ ปี ๑ เดือน	-	-	๑	-	
	<u>ฝ่ายกิจการสภา</u>										
๓๖	น.ส.ศรินยา พิทักษ์ภากร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศศ.บ. (สื่อสารมวลชน)	-	๔ ปี ๓ เดือน	-	-	๑	-	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</u>										
๓๗	น.ส.กรณิศ ศรีกิตติกาญจน์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	๓ ปี ๖ เดือน	-	๑	-	-	
๓๘	น.ส.นุชนารถ สุขสำราญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศศ.บ. (อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และบริการ)	-	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาคอมฯ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตราฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	กองคลัง										
	ฝ่ายการเงินและบัญชี										
๓๙	น.ส.อาภรณ์ เพชรสงค์	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์), ศน.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง)	๖ ปี	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๔๐	น.ส.สมพิศ กังละมัย	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.บ. (การเงินและ การธนาคาร)	-	๘ ปี ๕ เดือน	นักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	-	
๔๑	น.ส.พัชรชิตา กลิ่นขจร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๑๕ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	-	
๔๒	น.ส.ชุตติกาญจน์ กรแก้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส.การจัดการ	บธ.บ. (การจัดการ), บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๑๓ ปี	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑	๑	๑	
๔๓	น.ส.โสภิตา ชูสกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	ปวช. การบัญชี	๓ เดือน	-	-	-	-	
๔๔	นายพรชพล ภูมิสุวรรณ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	บธ.บ. (การเงิน)	-	๓ เดือน	-	-	-	-	ศึกษาวิชาบัญชี ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตราฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๔๕	น.ส.กรภัทร อภัยงาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวช.การบัญชี	ปริญญาตรี (สาขาการบัญชี)	๓ เดือน	-	-	-	๑	
๔๖	น.ส.อัญชลี พึ่งโพธิ์ทอง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส.การบัญชี	ปริญญาตรี (สาขาการบัญชี)	๓ เดือน	-	-	-	๑	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง										
๔๗	นางปราณี รามัญอุดม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๔ ปี ๔ เดือน	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น	-	-	-	
๔๘	น.ส.สุณิสา นาคปาน	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บช.บ.	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๔๙	น.ส.ณัฐพัชร์ สุขรา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.บ. (การบัญชี)	ศน.ม. (รัฐศาสตรการปกครอง)	๑๐ ปี ๖ เดือน	นักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	-	
๕๐	นางมลธิรา รอดรักษาทรัพย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. บริหารธุรกิจ (เอกการบัญชี)	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป (บัญชี)	๑๓ ปี	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	
๕๑	น.ส.ฐิติพร แสงจันทร์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	บช.บ. (การบัญชี)	-	๖ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๕๒	น.ส.อาภัสรา ดอนเจดีย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๓ ปี ๙ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๓	นางมุลินท์ โพธิ์สัตย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส.การตลาด	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป), รปม. (นโยบายสาธารณะ)	๒๐ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้										
๕๔	นางแสงแข มลิวัลย์	นักวิชาการคลัง	ชก.	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป (บัญชี)	-	๒๔ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๕๕	นางสุนิสา จันทราสกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๒๘ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่ /เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี อบจ.	๑	๑	๑	
๕๖	นายพงษ์ศักดิ์ ไถ่จิตต์	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๖ ปี ๕ เดือน	-	-	-	-	
	กองช่าง										
๕๗	นายจิรพันธ์ ธรรมามิมุข	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	อส.บ. (วิศวกรรมโยธา)	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๔ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	ฝ่ายสำรวจและออกแบบ										
๕๘	นายรังสรรค์ ศุภมาสหิรัญ	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วท.บ. (ก่อสร้าง)	-	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	-	-	
๕๙	นายทวีศักดิ์ ทิพย์สินวล	วิศวกรโยธา	ชก.	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	๙ ปี ๑๐ เดือน	พัฒนาบุคลากรช่าง ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิศวกรรม (ระดับสามัญวิศวกร)	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๐	น.ส.เหรียญไทย อาจวิชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ สหกรณ์พืชมงคลบุรี)	บธ.บ. (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑๗ ปี ๙ เดือน	-	๑	-	-	
๖๑	นายเจษฎาภรณ์ ทรัพย์สุตาวงศ์	นายช่างโยธา	อส.	ปวส.(ก่อสร้าง)	วท.บ. (การจัดการอุตสาหกรรม), ทล.บ. (การจัดการก่อสร้าง)	๑๓ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๖๒	นายอัศพล บริสุทธิ์	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (ก่อสร้าง)	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๓๐ ปี	พัฒนาบุคลากรช่าง ตามมาตรฐานวิชาชีพวิศวกรรม (ระดับสามัญวิศวกร)	-	-	-	
๖๓	นายสฤติย์ ต้นสกุล	นายช่างโยธา	ชง.	ปวส. (ก่อสร้าง)	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๓๒ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๖๔	นายอดิศักดิ์ เนาวรัตน์	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ช่างเทคนิค สถาปัตยกรรม)	-	๕ ปี ๑ เดือน	-	-	๑	-	
๖๕	นายวีรชัย พุ่งขจร	นายช่างเขียนแบบ	ชง.	ปวส. (ช่างเทคนิค สถาปัตยกรรม)	วท.บ. (ก่อสร้าง)	๒๑ ปี ๖ เดือน	-	๑	-	-	
	ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง										
๖๖	ร.ท.ถิรวุฒิ เทียนอิม	วิศวกรโยธา	ปก.	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา และเทคโนโลยี)	-	๔ ปี ๒ เดือน	-	-	๑	-	
๖๗	นายก้องพัฒน์ ก้องสมุทร	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์) , รป.ม. (การบริหารการจัดการภาครัฐ)	๒๐ ปี ๖ เดือน	-	๑	-	-	
๖๘	นายทศพร ภูไทย	นายช่างโยธา	ชง.	ปวท. (ก่อสร้าง)	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๑๓ ปี ๒ เดือน	นายช่างโยธา	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๙	นายชานนท์ รัตนมีโชคชัย	นายช่างโยธา	ขง.	ปวส. (ก่อสร้าง)	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๖ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๗๐	นายสาคร โลหะเจริญ	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (ก่อสร้าง)	วท.บ. (เทคโนโลยี อุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๑ ปี ๔ เดือน	-	๑	-	-	
๗๑	นายโกญจนาท บุญเทียม	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (ก่อสร้าง)	วศ.บ.	๑๖ ปี ๖ เดือน	-	๑	-	-	
	ฝ่ายเครื่องจักรกล										
๗๒	นายบรรจง จันทศิลา	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	รป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	๑	
๗๓	นางพรรัตน์ เอี่ยมหลี่	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รป.บ. (การบริหาร การปกครอง)	-	๖ ปี ๖ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	
๗๔	นายเอกพล พ่วงทรัพย์สิน	นายช่างเครื่องกล	ขง.	ปวส. (เครื่องกล)	ศศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	๑๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	ฝ่ายสาธารณูปโภค										
๗๕	น.ส.กฤษณา วงษ์ชนิด	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	บธ.บ. (การบัญชี)	-	๘ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๗๖	นายธนวัฒน์ สุดสวาท	นายช่างไฟฟ้า	ขง.	วศ.บ. (วิศวกรรมไฟฟ้า)	รป.ม.	๕ ปี ๑ เดือน	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุข										
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข										
๗๗	นางเจนจิรา บุญวิเศษต์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วศ.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๖ ปี	-	-	๑	-	
๗๘	นายก่อสกุล สิทธิชัย	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ร.ป.บ. (การบริหารปกครอง)	-	๒ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
	ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ										
๗๙	นายอนุชิต ปรียทิฆัมพร	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	วศ.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	ร.ป.ม. (การบริหารจัดการ ภาครัฐ)	๑๑ ปี ๗ เดือน	นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	-	
๘๐	ร.ต.ท.ถาวร ร่มโพธิ์ทอง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร)	-	๔ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๘๑	นายปัญญาพล พรหมรัตน์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ร.ป.ม.	ร.ป.บ.	๒ เดือน	-	-	-	๑	
๘๒	น.ส.อัมพร เล็กไข่	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (จุลวิทยาทางอุตสาหกรรม)	-	๒ ปี	-	-	-	๑	
๘๓	น.ส.ประกายวรรณ ชูแก้ว	นักกายภาพบำบัด	ปก.	กภ.บ. (กายภาพบำบัด)	-	๕ ปี ๙ เดือน	นักกายภาพบำบัด	-	-	-	
๘๔	น.ส.ฉันทนันท์ วรทสิริจุจิก	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ส.บ.	-	๒๖ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล										
	รพ.สต.ตำบลพระประโทน										
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๘๕	นายอรุณ ลามู	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๘๖	น.ส.เรณู สุขกมลพาณิชย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป), ร.ม.	๗ ปี ๑ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๘๗	น.ส.ชัญญา สุริยะชัย	นักวิชาการสาธารณสุข		ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	วท.บ. (อาชีวอนามัย และความปลอดภัย), ส.ม. (การบริหารสาธารณสุข)	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	๑	
๘๘	น.ส.อนัญญา จันทรแพง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.		๗ ปี ๑๐ เดือน	-	-	๑	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๘๙	น.ส.สุพินยา ล้าเลิศ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๒๘ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๙๐	น.ส.ปภัศรา อินทร์อุดม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๖ ปี	-	-	๑	-	
๙๑	น.ส.อัยย์ญาดา วีโรตรกรสกุล	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทยประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	
๙๒	นายบรรเทา โตหริ่ม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส.	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๓๓ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลทัพหลวง</u>										
๙๓	นายวัชรวีร์ ชมเทศ	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๓๐ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๙๔	น.ส.พิมพ์พลอย สืบเรือง	นักวิชาการสาธารณสุข		วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๙๕	น.ส.จิราภรณ์ ทิพวงษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาคอมฯ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๙๖	น.ส.กนกวรรณ ไพโรวัลย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๙ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๙๗	นางวดีรัฐ ภัสสิริวิชช์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๒๙ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๙๘	น.ส.ชลธิชา จันทร์บาง	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๙๙	น.ส.กัญติดา โพธิ์ทองคำ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	รพ.สต.ตำบลบ้านยาง										
๑๐๐	นายสมบัติร์ ยางสูง	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	รป.ม.	๓๔ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๐๑	น.ส.สุพร เปลี่ยนพุ่ม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บช.บ. (การบัญชี)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการอบรม คอมพิวเตอร์ กว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๐๒	น.ส.พรไพรินทร์ เจียมพุก	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ขง.	ปวส. (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๖ ปี ๑ เดือน	-	-	๑	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๐๓	นายวงศสถิตย์ เหลืองอึ้งสกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๖ ปี	-	-	๑	-	
๑๐๔	น.ส.พัชรี สืบดา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๑๐๕	นายทวนชัย ออมสิน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๒๙ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๑๐๖	น.ส.สุจิตรา วงษ์เอียด	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	รพ.สต.ตำบลบางกระทีก										
๑๐๗	น.ส.ชนาภา ฮั่วจั่น	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๐๘	น.ส.ลลิตา โกสินทร์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑ เดือน		-	-	๑	
๑๐๙	น.ส.ทิพย์วารี เหล่าทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๓ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาคอมฯ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
๑๑๐	น.ส.นพพร กลั่นสี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (บัญชี)	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๗ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๑๑	นายสัญญา แจ่มใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๗ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๑๑๒	น.ส.รัตติยาภรณ์ อูริบุญ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส. (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (ทันตสาธารณสุข)	๗ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๑๓	น.ส.ณัฐณารีย์ อรรถนันต์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๘ ปี ๑๑ เดือน	-	๑	-	-	
๑๑๔	นายต่อลาภ สว่างจิตร	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
๑๑๕	น.ส.ชลธิชา พงษ์เกิดลาภ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ (การแพทย์แผนไทยประยุกต์)	-	๑ ปี ๙ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านสวนผัก ตำบลบ้านใหม่										
๑๑๖	น.ส.กชพรรณ ธนพรโอฬาร	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๑๘ ปี	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๑๗	น.ส.ณัฐกานต์ ภู่อทอง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา และสุขภาพ)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๑๘	น.ส.ขวัญยืน ปรางศร	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๑๑๙	น.ส.นิลดา เฉลยจรรยา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๖ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๒๐	น.ส.สุกานดา จำปาศรี	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านสามพราน ตำบลสามพราน										
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๒๑	น.ส.ชุตติกาญจน์ คงพิบูลย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๑๒๒	น.ส.ธนาภรณ์ พิภพสมญา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.บริหารธุรกิจ (การจัดการสำนักงาน)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาคอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๒๓	น.ส.ยุพเรศ มุ่งเชื่อนกลาง	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๖ ปี ๑๐ เดือน	-	-	๑	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๒๔	น.ส.พัลลภา จิตอารี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๑๒๕	น.ส.กัลยวรรณ สงกระสินธุ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๘ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๑๒๖	น.ส.อภิญา สุโพธิ์	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านคลองจินดา ตำบลคลองจินดา										
๑๒๗	น.ส.สาริศา นิมิจินดา	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.ม. (การพยาบาล เวชปฏิบัติชุมชน)	พย.บ.	๓๖ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
	-										
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๒๘	น.ส.นงนภัส พุทธศรี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๒๙	น.ส.สุกฤตา กิจเงา	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วท.บ. (กายภาพบำบัด)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	
๑๓๐	น.ส.ภัคสุกร น่วมมะโน	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลคลองจินดา</u>										
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๑๓๒	น.ส.จิราวรรณ ประสิทธิ์เสริม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	๓ ปี ๖ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๑๓๓	น.ส.รุ่งพร ทั้งเหล็ก	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๕ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	-	
๑๓๔	น.ส.นุชนารถ พิพัฒน์สกุลภาคย์	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตกรรม)	ปก.	ส.บ. (ทันตสาธารณสุข)	-	๕ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	-	
๑๓๕	น.ส.นวิรัตน์ ทองลิมา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๑๓๖	น.ส.ณัฐญาภรณ์ พิกุลณี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๔ ปี ๙ เดือน	-	๑	-	-	
๑๓๗	น.ส.คันสนีย์ สะแปอิง	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลบางเตย										
๑๓๘	นางอรรพรรณ สรรเพชญวิทยา	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๓๘ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๓๙	นายณัชพล สิริมนวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (การโรงแรม)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาต่อมา ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๔๐	น.ส.วรรณพร โชคบริบูรณ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๒ ปี ๔ เดือน	-	๑	-	-	
๑๔๑	นางอัมมพันธ์ กิตติวรรณโชติ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน), ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๔๒	น.ส.นงลักษณ์ เพลินไพรเย็น	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๖ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลบ้านหนองเขมร ตำบลทุ่งลูกนก										
๑๔๕	นางวารุณี ร่มนุ่น	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	วท.บ. (สุขศึกษา)	๓๒ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๔๖	น.ส.นิลรดา กุนาง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๔๗	น.ส.จีรารวรรณ สุรินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๔๘	น.ส.ณัฐรัตน์ รัชมีสุข	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๖ ปี	-	-	๑	-	
๑๔๙	น.ส.ปิยธิดา อินทรเทศ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลห้วยหมอนทอง</u>										
๑๕๐	นางทิพย์วรรณ โพธิ์ตา	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.ม. (การพยาบาล เวชปฏิบัติชุมชน)	พย.บ.	๓๑ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๑๕๑	น.ส.สายหยุด บุญศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วทบ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ ต่อมาไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๑๕๒	น.ส.รุ่งทิพย์ บุตรพา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๘ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๑๕๓	น.ส.รุ่งนภา ลีวเวหา	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๑๕๔	น.ส.ปิยะทิพย์ จันทนาลักษณ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๖ ปี	-	-	๑	-	
๑๕๕	น.ส.อภิญญา พรวนทอง	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	รพ.สต.ตำบลทุ่งขวาง										
๑๕๖	น.ส.วิวิธรา จินชัย	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๑๘ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๕๗	นายชลอ เสือบางพระ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๓๕ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๑๕๘	น.ส.เมทินี ช่อสม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	๓ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๕๙	นายกิมจ้อย แซ่ลิ้ม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย)	ส.บ	๓๓ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
๑๖๐	น.ส.ชีวิฮวย แซ่ลิ้ม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน), พย.ม. (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	๓๑ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๑๖๑	นางพัชรินทร์ ปรีเปรม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุข ศาสตร์(ทันตสาธารณสุข)	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๖๒	นางณัฏฐกานต์ เทียนเจริญกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๓๐ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๑๖๓	น.ส.เกณิกา จงชัยภักดิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๑๖๔	น.ส.อนุสร่า ภาณุทัศน์	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านสระพัง ตำบลดอนข่อย										
๑๖๕	นายสุรเดช ศิริรุ่งวัฒนชัย	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๖๖	น.ส.มูทิตา บุญมานุษ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๑๖๗	น.ส.อิสยาภรณ์ สายสกล	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๖๘	นางนัฐกานต์ ทรงธิบาย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๖๙	น.ส.ญาณิศา รังสรรค์ลิขิต	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๕ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
๑๗๐	น.ส.พิมพ์กานต์ วรรณชาลี	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านหนองพงกลาง ตำบลสระสี่มุม										
๑๗๑	นายณัฐกรณ์ ศิริรุ่งวัฒนชัย	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๙ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๗๒	น.ส.พรธิดา สกกุลสินเพชร	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ส.บ.	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๑๗๓	น.ส.ปนัดดา สวาพจน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ ไม่ น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๗๔	น.ส.กมล บ้านสระ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๕ ปี ๓ เดือน	-	-	๑	-	
๑๗๕	น.ส.ยุพา สระทองด้วง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๗ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๗๖	น.ส.ศุภฎี จันทร์ยิต	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.		๓ ปี ๓ เดือน		-	๑	-	
๑๗๗	น.ส.มัลลิกา เวียงคำมา	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านหนองกร่าง ตำบลทุ่งลูกนก										
๑๗๘	นายธนพล พลเยี่ยม	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๙ ปี ๓ เดือน		๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๗๙	นางสาวณัฐนันท์ เรือนงาม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	๑๗ ปี ๙ เดือน	-	๑	-	-	
๑๘๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงน้ำทิพย์ สายส้าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)		๑ เดือน		-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๘๑	นางพิชชาภัทร์ ธนโชติวัฒนศิริ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๖ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๘๒	น.ส.พิจิตรา กล่อมน้อย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.		๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๑๘๓	น.ส.อธิกัญญภัค พันธุ์โพธิ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๙ ปี	-	๑	-	-	
๑๘๔	น.ส.เปมิกา สีนแดง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)		๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
๑๘๕	น.ส.คันสนีย์ ชันทะบัว	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษาตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษาอื่นๆ	ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรมตาม หลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	รพ.สต.ตำบลวังน้ำเขียว										
๑๘๖	นางสุดใจ มอนไซ	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ขพ.	ส.บ. (บริหารสาธารณสุข)	-	๓๗ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๘๗	น.ส.สิตากร อวสกุลสุทธิ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ส.บ.	-	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๑๘๘	น.ส.สุชนา วรรณทกิจ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	ศศ.บ.สาขาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๒๑ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๑๘๙	น.ส.ศรินทร์ส์ ชาวผ่องอำไพ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (ระบบสารสนเทศทาง คอมพิวเตอร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ ต่อมาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๑๙๐	น.ส.ดวงกมล คงแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตร การพยาบาลและ การผดุงครรภ์	วท.บ. (สุศึกษา)	๓๖ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๑๙๑	น.ส.เมธิตา หนูบางโก	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.		๘ ปี ๙ เดือน	-	๑	-	-	
๑๙๒	น.ส.ณิมาภัทร คมมูล	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง..	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	ส.บ.	๒๗ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๑๙๓	น.ส.ธัญชนก วัฒนะภูมิ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	สพ.	๓๑ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๑๙๔	น.ส.จิราพร คงแจ่ม	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๑๙๕	น.ส.ชยานี ก้อนทอง	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วท.บ. (กายภาพบำบัด)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	
๑๙๖	น.ส.ภักกัญญา พูลดาวทอง	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (แพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	รพ.สต.ตำบลท่าพระยา										
๑๙๗	น.ส.วีร์สุดา นาคหล่อ	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	วท.บ. (พยาบาล)	-	๓๐ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๑๙๘	นายสทนต์ แก้วประดับ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (เทคโนโลยีและการ จัดการสิ่งแวดล้อม)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๑๙๙	นายอภิสิทธิ์ ทองดอนสี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๐๐	น.ส. เดือน ทองออน	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๐๑	น.ส.อัญรินทร์ สีกัน	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
๒๐๒	น.ส.นิตา บุญชูเชิด	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ ปี ๓ เดือน	-	-	๑	-	
๒๐๓	น.ส.มณีนทร รอดอยู่	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านลานแหลม ตำบลวัดละมุด										
๒๐๔	นายณภัทร สุนทรสารทูล	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	ส.บ.	๓๐ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๐๕	น.ส.สุมาลี ถิ่นแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	-	๓ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๐๖	นางยุพิน จันมูล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๒๘ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๐๗	น.ส.ยุวดี แสงทอง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลบางแก้ว</u>										
๒๐๘	นางวรศรา นันทมานพ	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชพ.	ส.บ.	ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา)	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	ข้าราชการท้องถิ่น ระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๒๐๙	น.ส.ศศิวิมล หลวงกักดี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม)	-	๑๕ วัน	-	-	-	๑	บรรจุ ๑ ก.ค.๖๙
๒๑๐	น.ส.ฤทัยรัตน์ พงษ์ศักดิ์ขจร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๒๑๑	น.ส.พินุพา ขำพัก	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๒๑๒	น.ส.อมรศรี เชื้อวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๒๑๓	น.ส.รภัทวิสาข์ นิลโอฬารโชค	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
๒๑๔	น.ส.วิชรัตน์ พลายนะหาร	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทยประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลวัดไทยาวาส</u>										
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๒๑๕	น.ส.สิรินภา ใจเปี่ยม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๕ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการ สาธารณสุข	-	๑	-	
๒๑๖	นางนรินทร์ทิพย์ พุ่มงาม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ ไม่ น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๒๑๗	นายวัชร โอชะคลัง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ส.บ.	-	๖ ปี	-	-	๑	-	
๒๑๘	น.ส.วรกานต์ บุญสมัย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๒๑๙	นางธิดารัตน์ ทิพย์ไสยาสน์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.		๑๐ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
๒๒๐	น.ส.สินิตา คงไทย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๗ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลโคกพระเจดีย์										
๒๒๑	นายณัฐดนัย หวังสกุล	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๒๒	น.ส.ณัฐภา จิรภัทรกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ ต่อมาไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๒๓	น.ส.อมรรัตน์ หงษ์ทอง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	ส.บ.	๑๓ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๒๒๔	น.ส.วรรณุช เจริญผล	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๒๕	น.ส.อริศรา คำดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๒๖	นายประคัลภ์ ปมิตร์ศีล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน)	๓๐ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๒๒๗	น.ส.ภาคินี สิกขา	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.ป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลไผ่หูช้าง										
๒๒๘	นางนวรรณ์ ญาณศิริวรกุล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	ส.บ.	๒๘ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๒๙	น.ส.รุจิรา ชูศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ ไม่ น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๓๐	น.ส.พรรณทิพา วงษ์บุญตรี	พยาบาลวิชาชีพ	ชง.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๓๑	น.ส.บุญเกตุ สอนดอนไพร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (ทันตสาธารณสุข)	๗ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๓๒	นางอรรทัย ลิ้มสุขประเสริฐ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.		๓๐ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๒๓๓	น.ส.พรณิกา กล่อมน้อย	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๒๓๔	น.ส.ณัฐวดี ชัยปลั่ง	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลบางระกำ										
๒๓๕	น.ส.วารุณี ขวนะกุลชัย	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๓๖	นายณัฐ เนตรธวัชกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑๙ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๒๓๗	น.ส.อังคณา ปฐมคุณธรรม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ ไม่ น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๓๘	น.ส.เยาวเรศ โพธิทิพิเชษฐ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	วท.บ.	๒๐ ปี ๔ เดือน	-	๑	-	-	
๒๓๙	น.ส.จิณณภัต วรกลิ่น	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (อาชีวอนามัย และความปลอดภัย)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๔๐	น.ส.วิภาวดี โคตรสีทา	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๔๑	น.ส.สุพิชญาน์ อุ่นศิริ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๒๔๒	น.ส.นฤมล คันยุสัย	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๙ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านนราภิรมย์ ตำบลนราภิรมย์										
๒๔๓	นายอนุสรณ์ ไกรงาม	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๔๔	น.ส.กุลรัศมี เหล่าวัฒนวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชา การคอมพิวเตอร์ กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๔๕	น.ส.คณิตกุล แพชมัด	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
๒๔๖	น.ส.เสาวลักษณ์ ไกรงาม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๔๗	น.ส.พรณิภา อินโชติ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๒๔๘	น.ส.สุนัตตา เทียนหล่อ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๔๙	น.ส.บุษมาศ เทียงสมพงษ์	นักกายภาพบำบัด	ปก.	วท.บ.(กายภาพบำบัด)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	
๒๕๐	น.ส.น้ำฝน ศรีสุวรรณ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย ประยุกต์)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>รพ.สต.บ้านคลองท่อ ตำบลหินมูล</u>										
๒๕๑	นายปัญญา ญาณศิริวรกุล	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	ส.บ.	-	๓๑ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๒๕๒	น.ส.ธนาภรณ์ บังชะภา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (การจัดการธุรกิจ การป็น)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ กว่า ๖ หน่วยกิต
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๒๕๓	น.ส.ศศิมา นนทะบุรณ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๒๕๔	นายรัฐศรัณย์ ทองสวนส้ม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๕๕	น.ส.สุวพัชร เกษสยาม	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
๒๕๖	น.ส.ปิยะพร อาทิตยตระกูลชัย	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ.	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านหัวทรายลาว ตำบลดอนตูม										
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๕๗	นายสิทธิพร คชเสนีย์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	วท.บ. (วิทยาการ คอมพิวเตอร์)	๒๙ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
๒๕๘	นายณัฐกาญจน์ คุณที	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	วท.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ ไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๕๙	น.ส.บุษกร สามบุญลือ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๖๐	น.ส.วรัญญา โพธิ์ทองนา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๒๖๑	นายณัฐวุฒิ สิงทิต	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๘ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๒๖๒	น.ส.สินใจ มณีวงษ์	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	รพ.สต.บ้านเกาะแรด ตำบลบางปลา										
๒๖๓	นายอนันต์ แก้วเกตุมนี	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	ส.บ.	๒๗ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๖๔	น.ส.ปราณี วิริยการุณย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๓๗ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๒๖๕	นายพัสกร ทองแท่งใหญ่	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.อุตสาหกรรม (อิเล็กทรอนิกส์)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ มาแล้วไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๖๖	น.ส.สุภาวรรณ สิมะเลาเต่า	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	-	-	๑	-	
๒๖๗	นางอังคณา บุญสุวรรณ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๖๘	นายณัฐนรี ถิ่นโพธิ์วังษ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๙ ปี ๑๑ เดือน	-	-	๑	-	
๒๖๙	น.ส.สุพรรณษา ตาคำ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	
๒๗๐	นางศรีไพร พันธุ์มี	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ชง.	ประกาศนียบัตร เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	รป.บ, วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๓๓ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลบางภาษี										
๒๗๑	น.ส.จุฑาทิพย์ พิมพ์พันธ์	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๗๒	น.ส.ศจี สอนอิม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	รป.บ	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ มาไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๗๓	น.ส.มณฑากานต์ ธรรมเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๐ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๒๗๔	น.ส.น้ำผึ้ง วงศ์ทองดี	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	ส.บ.	๒๗ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๒๗๕	น.ส.อารียา ศรีมากเปี่ยม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส.สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	วท.บ. สาธารณสุขศาสตร์	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๗๖	น.ส.วิริศรา ศรีนุวัตร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๘ ปี ๙ เดือน	-	๑	-	-	
๒๗๗	น.ส.วนิดา พลเดช	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๗๘	น.ส.จุฑามาศ บัวศรี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๒๗๙	น.ส.ศศิณา นิ่มนวล	แพทย์แผนไทย	ปก.	-	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลบัวปากท่า</u>										
๒๘๐	น.ส.วีชราภรณ์ ไทรสงวน	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๒๘๑	น.ส.ธนพร เจียมวาง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ส.บ. (ทันตสาธารณสุข)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๒๘๒	นางจรรุภา วิมูลชาติ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ไทรงาม ตำบลไทรงาม										
๒๘๓	นางกรกมล ศรีใจมั่น	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชพ.	ส.บ.	-	๓๙ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๒๘๔	น.ส.เพ็ญสิริ ยอดกาวิ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ ไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๒๘๕	น.ส.อภิษฎา มะริจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๘๖	นายเสน่ห์ สุธรรมจรรยา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ส.บ.	-	๓๐ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๒๘๗	น.ส.กนกวรรณ มาลาหอม	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๒๘๘	น.ส.ศิริมา บุญปองหา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๘ ปี	-	๑	-	-	
๒๘๙	น.ส.ชไมพร ก้อนพลายงาม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑๑ ปี ๑๐ เดือน	-	๑	-	-	
๒๙๐	น.ส.พันธานต์ บุญชัยยะ	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลลำพญา</u>										
๒๙๑	นายพงษ์ศักดิ์ คุชาทอง	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	ส.บ., วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๙ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๒๙๒	นายพิพัฒน์ ธนพรอุดม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ส.บ.	-	๓๔ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๒๙๓	นางมาราตรี สุขเจริญ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๒ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๒๙๔	น.ส.วนิดา ยลบุญจพล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๑ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๒๙๕	น.ส.จุฑาทิพย์ ตุดบัตร	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ.	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลบางเลน</u>										
๒๙๖	นางกนกวรรณ วงศ์วรธิกุล	ผอ.รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วท.บ. (สุขศึกษา)	ประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	๓๒ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๒๙๗	น.ส.กนกวรรณ คนเที่ยง	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๒๙๘	น.ส.กนกพร อ่ำเงิน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
๒๙๙	น.ส.พรนิภา พรหมงอย	แพทย์แผนไทย	ปก.	พทป.บ (การแพทย์แผนไทย)	-	๑๑ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>รพ.สต.ตำบลบางหลวง</u>										
๓๐๐	นายชัยกฤต ยศจุฑาธิบดี	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๑ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข</u>										
๓๐๑	น.ส.ปวีณา กิ่งจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ร.บ.	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ผ่านการฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชม.
	<u>กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</u>										
๓๐๒	น.ส.น้ำฝน ชื่นชม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	-	๑๗ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
๓๐๓	น.ส.กาญจนา แซ่พั้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑๙ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
	<u>กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว</u>										
๓๐๔	น.ส.กาญจนา กล่ำผั่นผ่อน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๐ ปี ๗ เดือน	-	๑	-	-	
๓๐๕	น.ส.สุรรัตน์ พิมพ์า	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๓๐๖	น.ส.อรวิ พรหมนิมิต์	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ.	-	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.วัดสุวรรณ ตำบลศาลายา										
๓๐๗	นายอาทิตย์ รอดโพธิ์ทอง	ผอ.รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตร สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	๒๘ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๓๐๘	นางอลิสา ปรีชา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ส.บ.	-	๑๕ ปี ๒ เดือน	-	๑	-	-	
๓๐๙	นายพลพจน์ ชิวโรจน์รงค์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ร.บ.	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๓๑๐	น.ส.ชญานิษฐ์ สมเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๑๐ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๓๑๑	น.ส.สิริลักษณ์ รุ่งน่ม	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	พยาบาลวิชาชีพ	๑	-	-	
๓๑๒	นางจุฑารัตน์ ลำทอง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๓๔ ปี ๓ เดือน	-	๑	-	-	
๓๑๓	น.ส.อธิษฐา มาศภากร	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.บ้านศาลาวัว ตำบลศาลายา										
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๓๑๔	น.ส.ชญภัฏ คุ่มเจริญ	นักวิชาการสาธารณสุข		วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๕ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการ สาธารณสุข	-	-	-	
๓๑๕	นางจินดารัตน์ พันทนพิเชฐ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ ไม่น้อย กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๓๑๖	น.ส.มณธิชากานต์ คูวัฒนา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วท.บ. (วิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม)	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๓๑๗	น.ส.ดารณี ศรีอนันต์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑ เดือน	พยาบาลวิชาชีพ	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๓๑๘	น.ส.อนุธิดา วศิโนไพบุลย์วงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
๓๑๙	น.ส.พิมพ์พิไล ปุริสมัย	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๔ เดือน	-	-	-	๑	
๓๒๐	น.ส.นลพรรณ แสงสกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	พจ.บ.	-	๑ เดือน	-	-	-	๑	
๓๒๑	น.ส.พิมพ์ฤทัย พุฒซ้อนดอก	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๑ ปี ๗ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	รพ.สต.ตำบลมหาสวัสดิ์										
๓๒๒	นางโฉมยง หุ่นสาร	ผอ.รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พย.บ.	-	๓๗ ปี ๑ เดือน	-	๑	-	-	
	กลุ่มงานบริหารสาธารณสุข										
๓๒๓	นายวิกรม รุจยารกุล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ส.บ.	วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์)	๑๗ ปี ๓ เดือน	นักวิชาการ สาธารณสุข	๑	-	-	
๓๒๔	น.ส.เกวลิณ สหัสดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.บริหารธุรกิจ (เทคโนโลยีธุรกิจ ดิจิทัล)	-	๑ เดือน	-	-	-	-	ศึกษาวิชาการ คอมพิวเตอร์ กว่า ๖ หน่วยกิต
	กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค										
๓๒๕	นายธนา ธนศศิภานนท์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๗ ปี ๑๐ เดือน	พยาบาลวิชาชีพ	๑	-	-	
	กลุ่มเวชปฏิบัติครอบครัว										
๓๒๖	นายณัฐกิตต์ เขียวทิพย์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พย.บ.	-	๖ ปี ๑๐ เดือน	พยาบาลวิชาชีพ	-	๑	-	
๓๒๗	นางประภัสสร บุญจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
๓๒๘	นางดารณี พิลาภ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	ส.บ.		๕ ปี ๗ เดือน	-	-	๑	-	
๓๒๙	น.ส.สิริยา ภูระโง	แพทย์แผนไทย	ปก.	พท.บ. (การแพทย์แผนไทย)	-	๙ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองสาธารณสุขฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค										
๓๓๐	นายพิพัฒน์ ผดุงกิจ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พย.บ.	-	๕ ปี ๗ เดือน	พยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม										
๓๓๑	น.ส.เสาวรส มานะจินดานนท์	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชก.	วท.บ. วิทยาศาสตร์และ สิ่งแวดล้อม	-	๕ ปี ๗ เดือน	นักวิชาการ สิ่งแวดล้อม	-	-	-	
๓๓๒	น.ส.ศศิธร นวกวงษ์	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชก.	ปร.ด. (เทคโนโลยีการประมง และทรัพยากรน้ำ)	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์) , วท.ม. (การวางแผนสิ่งแวดล้อม)	๗ ปี ๔ เดือน	-	๑	-	-	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ										
๓๓๓	นางอรอุมา สุทธทรัพย์	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	ศศ.บ.	๔ ปี ๔ เดือน	-	๑	-	-	
	ฝ่ายนโยบายและแผนงาน										
๓๓๔	น.ส.จุฑามาศ นครพานิช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รป.ม. (การบริหารฯ)	บธ.บ. (การตลาด)	๑๒ ปี	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๓๕	น.ส.พนิดา อ่วมเจริญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ร.ป.ม. (การจัดการภาครัฐ และเอกชน)	บธ.บ. (การจัดการ)	๗ ปี ๑๑ เดือน	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๓๓๖	น.ส.กนกนาถ ปฐมพิทักษ์กุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	ร.ป.ม.	วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๔ ปี ๙ เดือน	-	-	๑	-	
	<u>ฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้</u>										
๓๓๗	น.ส.อรุณศรี อำนาจสุสิน	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ร.ป.ม. (การบริหาร การจัดการภาครัฐ)	บธ.บ.	๓ ปี ๙ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	-	-	-	
๓๓๘	น.ส.ณรัชชอร์ โรจนมณีศิลป์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	บธ.บ. (การตลาด)	ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน)	๓ ปี ๓ เดือน	-	-	-	๑	
๓๓๙	น.ส.ผกาทิพย์ นวลจันทร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ร.ป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	ศศ.บ. (ศึกษาศาสตร์ – พลศึกษา)	๗ ปี ๓ เดือน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๓๔๐	น.ส.กมลรัตน์ เทียนธนะวัฒน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ร.ม. (บริหารรัฐกิจ และกิจการสาธารณะ)	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๘ ปี ๕ เดือน	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๓๔๑	นางวรสันนธ์ หิมาลี	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)		๗ ปี ๒ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล</u>										
๓๔๒	น.ส.ณัฐยา พูนพัฒนชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รป.ม.	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๘ ปี ๕ เดือน	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๓๔๓	นางพีรพรรณ มีมากวงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รป.ม.	นศ.บ. (ประชาสัมพันธ์)	๑๕ ปี ๙ เดือน	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	
๓๔๔	นายณัฐพงศ์ เพชรฤทธิ	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	ทล.บ. (มัลติมีเดีย)	รป.ม.	๖ ปี	-	-	๑	-	
๓๔๕	น.ส.วิภาวี ธรรมศิริพงษ์	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	ว.บ. (หนังสือพิมพ์ และสิ่งพิมพ์)	รป.ม. (การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน)	๘ ปี ๕ เดือน	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	
๓๔๖	นางรัชเกล้า นนทะวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	บธ.บ. (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๑๐ ปี ๑ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๓๔๗	นางจันทร์เพ็ญ อุ่นนา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	บธ.บ. (การจัดการ), รป.บ.	๖ ปี	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา										
๓๔๘	น.ส.ชุติมา แก้วลิ้ม	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	วท.บ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	รป.ม.	๗ ปี ๖ เดือน	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
๓๔๙	น.ส.ศศิณัฐ์ หลิมชัยสุวรรณ	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	รป.บ (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖ ปี ๕ เดือน	-	-	๑	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๓๕๐	น.ส.ธนกร เอ็งฮะสุน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บธ.บ. (การบัญชี)	-	๒๐ ปี ๙ เดือน	เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบภายใน	-	-	-	
๓๕๑	น.ส.สุวิมล บุญประสพ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	บธ.บ. (การบัญชี)	-	๓ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
๓๕๒	น.ส.ปิ่นหทัย โพธิ์ชุม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บธ.บ. (การบัญชี)	-	๘ ปี ๕ เดือน	นักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	-	

๑๑

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองพัสดุและทรัพย์สิน										
๓๕๓	นางจารุวรรณ วรรณนา	ผอ.กองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	ศศ.บ. (การจัดการ)	-	๔ ปี ๔ เดือน	-	-	๑	-	
	ฝ่ายจัดหาพัสดุ										
๓๕๔	น.ส.นิตินันท์ กิจจา	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	บธ.ม. การบริหารธุรกิจ (การ บัญชี)	๓ ปี ๙ เดือน	นักบริหารงาน การคลัง (อำนวยการ ท้องถิ่นระดับต้น)	-	-	-	
๓๕๕	น.ส.สุภาพร สามพรานไพบุลย์	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๒๑ ปี ๑ เดือน	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๕๖	นายอรรถพันธ์ มูลคำ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บธ.บ. (การจัดการ ธุรกิจบัณฑิต)	-	๔ ปี	-	-	๑	-	
๓๕๗	น.ส.พิมพ์นารา เจริญชัยสมบัติ	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บธ.บ. (การตลาด)	-	๑ ปี ๖ เดือน	-	-	-	๑	
๓๕๘	น.ส.ปัทมากร สามเพชรเจริญ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ศศ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	-	๑๓ ปี ๕ เดือน	-	๑	-	-	
๓๕๙	น.ส.กัลยรัตน์ ทวีทรัพย์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บธ.บ. (การจัดการ)	-	๑ ปี ๘ เดือน	-	-	-	๑	
๓๖๐	นายเอกธนาวีร์ สุขประเสริฐ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวช.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน										
๓๖๑	นางกัญญาภัทร ศรีชาหลวง	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศศ.บ. (การจัดการ)	-	๑๓ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๓๖๒	นาง เดือนเพ็ญ เรียบทวี	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๘ ปี ๘ เดือน	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	
๓๖๓	น.ส.ชนกกาญจน์ โสพระบุตร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.	-	๓ เดือน	-	-	-	๑	
	กองการเจ้าหน้าที่										
	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง										
๓๖๔	น.ส.เพียงพิศ โปสิทธิพิเชษฐ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.บ.ม.	วท.บ (วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการอาหาร)	๑๓ ปี ๗ เดือน	บุคลากร	-	-	-	
๓๖๕	น.ส.ภาพร ทรงนิพิฐกุล	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	ร.บ. (การปกครอง)	-	๑ ปี ๕ เดือน	-	-	-	๑	
๓๖๖	น.ส.ชลาลัย วัดเพชร	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๓ ปี ๖ เดือน	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๖๗	น.ส.เกศกนก ลีกังาม	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๐ ปี ๘ เดือน	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๖๘	น.ส.ณัฐชา คล้ายจินดา	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	ร.บ.ม.	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๓ ปี ๑๑ เดือน	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</u>										
๓๖๙	น.ส.มัชฌิมา ศรีวิสัย	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	ศศ.บ. (อุตสาหกรรม ท่องเที่ยว)	-	๒ ปี ๑๐ เดือน	-	-	-	๑	
๓๗๐	นายสันติ ทรัพย์สมบูรณ์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	๒๐ ปี ๑๑ เดือน	บุคลากร	-	-	-	
๓๗๑	น.ส.นิศาตร์ มีสวนพลอย	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๗ ปี ๗ เดือน	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	
๓๗๒	นายศิวัณฐ์ สอนคุณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	วท.บ. (เทคโนโลยี สารสนเทศ)	-	๙ เดือน	-	-	-	๑	
	<u>ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</u>										
๓๗๓	น.ส.จุฬาลักษณ์ เลิศศิริ	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	วศ.บ. (วัสดุขั้นสูง และนาโนเทคโนโลยี)	-	๑๕ วัน	-	-	-	๑	รับโอน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ๑ ก.ค. ๖๙
๓๗๔	น.ส.สิริวิมล ใจตรง	นิติกร	ชก.	น.ม.	น.บ.	๗ ปี ๒ เดือน	นิติกร	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	คุณวุฒิการศึกษา อื่นๆ	ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง (ปี/ เดือน)	การผ่านฝึกอบรม ตามหลักสูตร สายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
								๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	<u>ฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ</u>										
๓๓๕	น.ส.สุริยงค์ เพิ่มนาม	หัวหน้าฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	วท.บ. (เกษตรศาสตร์) , รป.บ.	๙ ปี ๕ เดือน	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	-	-	-	
๓๓๖	น.ส.นุศรา ถึงสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	บธ.บ (การตลาด)	๑๕ ปี ๒ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	
๓๓๗	น.ส.นิตยา ศรียุทธธี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๑๕ ปี ๑๑ เดือน	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	



ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“ มุ่งพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สู่การพัฒนารองครอย่างยั่งยืน ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

๔.๓ ค่านิยม

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ให้บริการที่เป็นเลิศ”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีทักษะหลากหลายและทักษะดิจิทัล สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นำความรู้และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และความต้องการของประชาชน
- ๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีระบบวางแผนและพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการพัฒนาสมรรถนะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะอนาคต (Future Skills) และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจนและเป็นธรรม
- ๓) บุคลากรยึดมั่นค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสาธารณะ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ



๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน

๕) บุคลากรได้รับการเตรียมความพร้อมสู่ชีวิตหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านการเงิน สุขภาพ การพัฒนาทักษะอาชีพเสริม และการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าและมั่นคง

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ และระยะเวลาที่ดำเนินการ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานที่ ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม และได้รับการพัฒนา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๔๐	๔๐	๔๐	๖๒๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐)	๖๒๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๐ - ก.ย. ๗๑)	๖๒๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๑ - ก.ย. ๗๒)	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมฯ
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ตามสายงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ฯลฯ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๓๕	๓๘	๑๑๖	๔,๗๒๕,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐)	๑,๓๓๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๐ - ก.ย. ๗๑)	๔,๐๖๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๑ - ก.ย. ๗๒)	การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมฯ
รวม						๕,๓๔๕,๐๐๐	๑,๙๕๐,๐๐๐	๔,๖๘๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ และระยะเวลาที่ดำเนินการ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานที่ ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติ ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมิน การทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๐	๑,๐๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๑	๑,๐๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๒	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ ๓) การสัมมนา	อบจ.นครปฐม
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะใน การปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น การอบรม ระบบการเงิน การคลัง การอบรม จัดซื้อจัดจ้าง การบริหารนโยบายและ แผน งานช่าง ฯลฯ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายงานผลการฝึกอบรมตามที่ กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๐	๒๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๑	๒๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๒	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	๑) กรมส่งเสริมฯ ๒) อบจ.นครปฐม
๓) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล พัฒนานวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ เพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนา นวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายงานผลการฝึกอบรมตามที่ กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๐	๑๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๑	๑๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๒	๑) การพัฒนา ตนเอง ๒) การสัมมนา	๑) กรมส่งเสริมฯ ๒) หน่วยงาน ของรัฐ
รวม						๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ และระยะเวลาที่ดำเนินการ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานที่ ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถ ดำเนินการบริหารงานบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การบริหารงานบุคคลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ รายงานผลการฝึกอบรมตามที่ กำหนด (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๐)	๒๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๑)	๒๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๒)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ.นครปฐม
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕๐	๕๐	๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๐ - ก.ย. ๗๑)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๑ - ก.ย. ๗๒)	๑) การศึกษาด้วย ตนเอง ๒) ทำแบบทดสอบ	๑) ระบบ Local MOOC กรมส่งเสริมฯ ๒) หน่วยงาน ของรัฐ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการ ความรู้ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรถ่ายโอน ภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล (รพ.สต.)	ร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุขในสังกัด (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๐)	๑๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๑)	๑๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๗๒)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่น
รวม						๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐		

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร
สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)**

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ และระยะเวลาที่ดำเนินการ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานที่ ดำเนินการ
			๒๕๗๐ (คน)	๒๕๗๑ (คน)	๒๕๗๒ (คน)	๒๕๗๐ (บาท)	๒๕๗๑ (บาท)	๒๕๗๒ (บาท)		
๑) บุคลากรทุกระดับมี จิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติ การเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร อบจ. นครปฐม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการ ประเมินการทดสอบหลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	๕๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - มี.ค. ๗๐)	๕๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๐ - ก.ย. ๗๑)	๕๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๑ - ๒ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๑ - ก.ย. ๗๒)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ.นครปฐม
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน อบจ.นครปฐม	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศ เจตนารมณ์และเข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๕๒๗	๕๒๗	๕๒๗	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๒ - ๓ (ระหว่างเดือน เม.ย. - ก.ย. ๗๐)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๒ - ๓ (ระหว่างเดือน เม.ย. - ก.ย. ๗๑)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๒ - ๓ (ระหว่างเดือน เม.ย. - ก.ย. ๗๒)	๑) การประกาศ เจตนารมณ์ ๒) การเข้าร่วม กิจกรรม	อบจ.นครปฐม
	๓) โครงการรณรงค์จิตอาสา เนื่องในวันสำคัญต่างๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๕๐	๔๕๐	๔๕๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๗๐)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๐ - ก.ย. ๗๑)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๗๑ - ก.ย. ๗๒)	การเข้าร่วม กิจกรรม	อบจ.นครปฐม

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ			วิธีการพัฒนา บุคลากร	หน่วยงานที่ ดำเนินการ
			๒๕๖๐ (คน)	๒๕๖๑ (คน)	๒๕๖๒ (คน)	๒๕๖๐ (บาท)	๒๕๖๑ (บาท)	๒๕๖๒ (บาท)		
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๘๖	๓๘๖	๓๘๖	๑,๐๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๖๐)	๑,๐๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๖๑)	๑,๐๐๐,๐๐๐ ไตรมาสที่ ๒ - ๔ (ระหว่างเดือน ม.ค. - ก.ย. ๖๒)	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	อบจ.นครปฐม
	๒) โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับบุคลากรของ อบจ.นครปฐม	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๖๐)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒)	การเข้าร่วมกิจกรรม	อบจ.นครปฐม
	๓) โครงการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากรของ อบจ.นครปฐม	ร้อยละของพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๙ - ก.ย. ๖๐)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๐ - ก.ย. ๖๑)	ไม่ใช้งบประมาณ ไตรมาสที่ ๑ - ๔ (ระหว่างเดือน ต.ค. ๖๑ - ก.ย. ๖๒)	การเข้าร่วมกิจกรรม	อบจ.นครปฐม
รวม						๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๔,๗๒๕,๐๐๐	๑,๓๓๐,๐๐๐	๔,๐๖๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การบริการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	๓	๓	๓	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	
๓	การยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างยั่งยืน	๓	๓	๓	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐	
๔	การเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๕	๕	๕	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	
รวม		๑๔	๑๔	๑๔	๗,๘๒๕,๐๐๐	๔,๔๓๐,๐๐๐	๗,๑๖๐,๐๐๐	



ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนแม่บทพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยกำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่สำคัญของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรภาครัฐทุกคน ซึ่งสามารถนำแนวคิดการพัฒนาบุคลากร Learning Model (๗๐ : ๒๐ : ๑๐) มาใช้เป็นกรอบในการวางแผน และดำเนินการพัฒนา กล่าวคือ ร้อยละ ๗๐ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย การแก้ไขปัญหาจริง การหมุนเวียนงาน การรับผิดชอบโครงการ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุดและส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอย่างแท้จริง ร้อยละ ๒๐ เป็นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Learning) เป็นการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การสอนงาน (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือการให้คำปรึกษา และ ร้อยละ ๑๐ เป็นการเรียนรู้แบบเป็นทางการ (Formal Learning) เช่น การอบรม สัมมนา การเรียนในห้องเรียน การเรียนออนไลน์ต่างๆ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรมีความยืดหยุ่น และสอดคล้อง กับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง บุคลากรสามารถปรับสัดส่วนการเรียนรู้ในแต่ละส่วนได้ตามความเหมาะสม โดยหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลด้านการพัฒนาของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานตามแนวทางจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายงาน เป้าหมายองค์กร และความก้าวหน้าทางสายอาชีพ อันนำไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐ รวมถึงบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรมีบทบาทร่วมกันในการวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสม สามารถปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารภาครัฐและการให้บริการประชาชนอย่างยั่งยืน

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนด แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดดำเนินการให้หรือการพัฒนาตนเองผ่านช่องทางและสื่อต่างๆ และสามารถนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มาใช้ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการเรียนรู้และพัฒนา และมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา รวมทั้งดูแลติดตามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม



๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบ การเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการ ดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมทราบ

โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ไม่เกิน ๒ คน | |

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ ของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาที่ดำเนินการนั้นสอดคล้องกับเป้าหมาย ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และสามารถนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถกำหนดแนวทางดำเนินการได้ ดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓๐ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสม กับความต้องการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

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



๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี
๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ ตัวชี้วัด

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ		
	พ.ศ. ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑	พ.ศ. ๒๕๗๒
๑. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (ตามเกณฑ์การตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Local Performance Assessment : LPA)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชา/ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๓. ร้อยละเฉลี่ยของบุคลากรที่ได้รายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการฝึกอบรม	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐
๔. ร้อยละของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ที่มีนวัตกรรม คู่มือบริการประชาชน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐
๕. ร้อยละเฉลี่ยของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐
๖. ร้อยละเฉลี่ยของความผูกพันของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐



๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

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

ระดับที่ ๑	ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ระดับที่ ๒	จัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ระดับที่ ๓	เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ที่ได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมพิจารณา
ระดับที่ ๔	เสนอแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ต่อ ก.จ.จ.นครปฐม เพื่อให้ความเห็นชอบ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙
ระดับที่ ๕	ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

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) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์กำหนด
ระดับที่ ๒	สามารถกำหนดหลักสูตร กิจกรรม และโครงการ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ระดับที่ ๓	สามารถดำเนินการจัดกิจกรรม โครงการ และวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามที่กำหนดในแต่ละปี
ระดับที่ ๔	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ระดับที่ ๕	จัดทำสรุปปัญหาและอุปสรรค วิธีการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เพื่อนำไปวิเคราะห์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป



๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งด้านความเชี่ยวชาญในสายงาน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารจัดการสมัยใหม่ ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ยังมุ่งเตรียมความพร้อมให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของภาครัฐ รวมถึงรองรับภารกิจ ที่อาจเพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้าน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและลดความเสี่ยงจากการสูญเสียกำลังคน การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จะช่วยให้มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมีคุณภาพเกิดความเชื่อมั่น โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ให้มีความเข้มแข็งทันสมัย อย่างยั่งยืน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ที่ ๑๕๑ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีคำสั่งที่ ๖๑๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.จ. ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เปลี่ยนแปลงไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, ข้อ ๒๗๑ แห่งประกาศ ก.จ.นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ จึงยกเลิกคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ที่ ๖๑๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๙ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๕. เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน | กรรมการ |
| ๑๒. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๔. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. นางสาวนิศาตร์ตัน มีสวนพลอย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้...

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทของการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ที่ ก.จ.จ. กำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายจิรวุฒิ สະสมทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ผู้มาประชุม

๑. น.ส.ปทุมมาศ กมลเวช	แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	ประธานกรรมการ
๒. นายธีรศานต์ ฉันทธราภรณ์	แทนหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๓. น.ส.รจเรศ สุริยาวัช	หัวหน้าฝ่ายการประชุม รักษาการแทน เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๔. น.ส.อาภรณ์ เพชรสงค์	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายจิรพันธ์ ธรรมาภิมุข	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. น.ส.ศศิณัฐ หลิมชัยสุวรรณ	แทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๗. น.ส.อรุณศรี อำนางสุสิน	แทนผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. นายอนุชิต ปรียทิฆัมพร	แทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๙. นางจารุวรรณ วรรณ	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๐. น.ส.ธนกร เอ็งยะสุน	แทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๑. น.ส.สุริยงค์ เพ็ญนาม	หัวหน้าฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ/เลขานุการ
๑๒. น.ส.นิศารัตน์ มีสวนพลอย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. น.ส.พัชฌिता ปัญญาเลิศ	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
--------------------------	--

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. น.ส.มัชฌิมา ศรีวิสัย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
-------------------------	------------------------------

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ดิถฎการกิจราชการจึงได้มอบให้นางสาวพุมมาศ กมลเวช รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มาเป็นประธานการประชุมครั้งนี้แทน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้มีคำสั่งที่ ๙๔๙/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๕. เลขาธิการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๒. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการ/เลขานุการ
๑๔. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสาวนิศารัตน์ มีสวนพลอย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนแม่บทของการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ.จ. กำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปีฯ ได้จัดทำ “ร่าง” แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

/ข้อระเบียบ...

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศ ก.จ.จ. นครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๗๓ แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

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

ข้อ ๒๗๔ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ๒๗๕ เป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๗๖ หลักสูตรการพัฒนา สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

ข้อ ๒๗๗ วิธีการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

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

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ ๒๗๘ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๒๗๙ การติดตามและประเมินผลการพัฒนา องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

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

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ.พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ.พิจารณาเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม ข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

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

ข้อพิจารณา

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบ “ร่าง” แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อนำเสนอ ก.จ.จ.นครปฐม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดจำนวน ๑๒๑ หน้า ดังนี้ (แนบท้าย ๑)

๑. ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	หน้าที่ ๑-๔
๒. ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	หน้าที่ ๕ - ๕๗
๓. ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร	หน้าที่ ๕๘ - ๑๑๙
๔. ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	หน้าที่ ๑๒๐ - ๑๒๗
๕. ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	หน้าที่ ๑๒๘ - ๑๓๒

จึงเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

ประธานฯ

ขอให้คณะกรรมการฯ ทุกท่านร่วมกันพิจารณาแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว

/น.ส.ธนกรฯ...

น.ส.ธนกร ฯ ในหน้า ๖๔ หัวข้อ ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการ อบจ.นครปฐม ตามหลักสูตรสายงาน ในเรื่อง
ของระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ปี/เดือน นับระยะเวลาอย่างไร

เลขานุการฯ นับจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน

น.ส.ธนกร ฯ ขอแก้ไขหน้า ๗๒ ลำดับที่ ๕๕ ในการคำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าว น่าจะมี
การคำนวณผิดพลาด

ประธานฯ ผากฝ่ายเลขาฯ ในการตรวจสอบข้อมูลระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอีกครั้ง ในส่วนของ
ข้าราชการเกษียณในแต่ละปีมีของ อบจ. จำนวนเท่าใด และ รพ.สต.จำนวนเท่าใด

เลขานุการฯ รายละเอียดของผู้เกษียณจะอยู่ที่หน้า ๕๗ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
๑. ปี ๒๕๗๐ มีข้าราชการเกษียณ จำนวน ๓ ราย ดังนี้
- ข้าราชการ อบจ. จำนวน ๒ ราย
- ข้าราชการ รพ.สต. จำนวน ๑ ราย
๒. ปี ๒๕๗๑ มีข้าราชการเกษียณ จำนวน ๗ ราย ดังนี้
- ข้าราชการ อบจ. จำนวน ๔ ราย
- ข้าราชการ รพ.สต. จำนวน ๓ ราย
๓. ปี ๒๕๗๒ มีข้าราชการเกษียณ จำนวน ๗ ราย ดังนี้
- ข้าราชการ อบจ. จำนวน ๑ ราย
- ข้าราชการ รพ.สต. จำนวน ๖ ราย

ประธานฯ ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีข้าราชการเกษียณที่มีความรู้ความสามารถหลายตำแหน่ง
ฝากหัวหน้าส่วนราชการทุกท่านในการวางแผนการทดแทนตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้การปฏิบัติงานต่อเนื่องและ
มีประสิทธิภาพ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรฝากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตร
ที่มีความจำเป็น สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง รวมทั้งงบประมาณในการเข้ารับการอบรมดังกล่าว

น.ส.อาภรณ์ ฯ ในการอบรมในหลักสูตรต่างๆขอให้ส่วนราชการดูงบประมาณในการเข้ารับการฝึกอบรม
ก่อนส่งตัวบุคลากรด้วย เนื่องจากมีผลกระทบกับงบประมาณ

เลขานุการฯ ในการเข้ารับการอบรมของ อบจ. ในเรื่องงบประมาณไม่น่าจะมีปัญหาใดๆ แต่ในส่วนของ
รพ.สต. ในการเบิกจ่าย ค่าใช้จ่าย จากแผนเงินบำรุง

นายอนุชิต ฯ ในส่วนของข้าราชการ รพ.สต. มีการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่
ฉะนั้นในส่วนนี้กองสาธารณสุขจะกำชับในการเข้ารับการอบรมที่มีความจำเป็นจริงๆ และในการเข้ารับการอบรม
ให้แนบบประมาณคงเหลือในประเภทค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการอบรมว่ามีเงินเหลือเพียงพอหรือไม่ด้วย

น.ส.อาภรณ์ ฯ เห็นด้วยตามที่นายอนุชิต ฯ เสนอ

/ประธานฯ...

ประธานฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ขอให้ตรวจสอบอีกครั้ง โดยใช้ข้อมูลเหมือนและสอดคล้องกัน มีคณะกรรมการฯ ท่านใดมีข้อเสนอ หรือข้อแก้ไขอื่นๆอีกหรือไม่ หากไม่มี ให้เห็นชอบในหลักการโดยให้ฝ่ายเลขานุฯ แก้ไขตามที่คณะกรรมการฯ เสนอต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ “ร่าง” แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในหลักการ และให้ฝ่ายเลขานุฯ แก้ไขตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

ปิดประชุม เวลา ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวนิสรัตน์ มีสวนพลอย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวสุริยงค์ เพ็ญนาม)
หัวหน้าฝ่ายสิทธิและสวัสดิการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

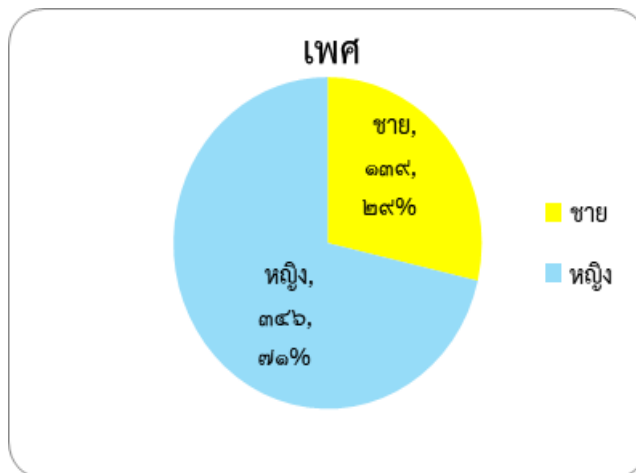
สรุปผลสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ เพศ

๑.๑.๑ ชาย จำนวน ๑๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗%

๑.๑.๒ หญิง จำนวน ๓๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๓%



๑.๒ ช่วงอายุ

๑.๒.๑ ต่ำกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๓%

๑.๒.๒ ๒๕ - ๒๙ ปี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑%

๑.๒.๓ ๓๐ - ๓๔ ปี จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒%

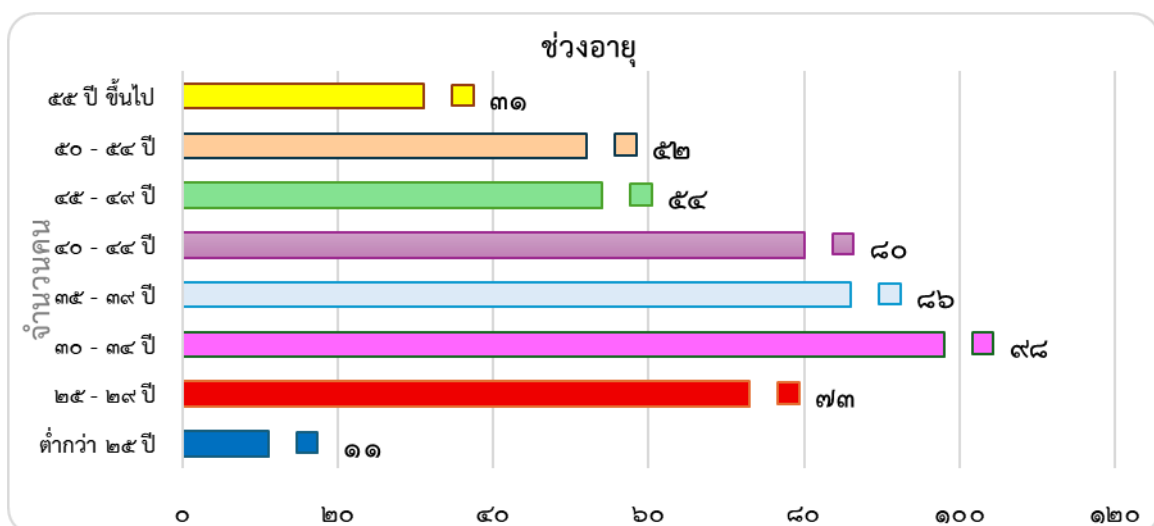
๑.๒.๔ ๓๕ - ๓๙ ปี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗%

๑.๒.๕ ๔๐ - ๔๔ ปี จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕%

๑.๒.๖ ๔๕ - ๔๙ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑%

๑.๒.๗ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗%

๑.๒.๘ ๕๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔%



๑.๓ การศึกษา

๑.๓.๑ ต่ำกว่า ปวช. จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๔%

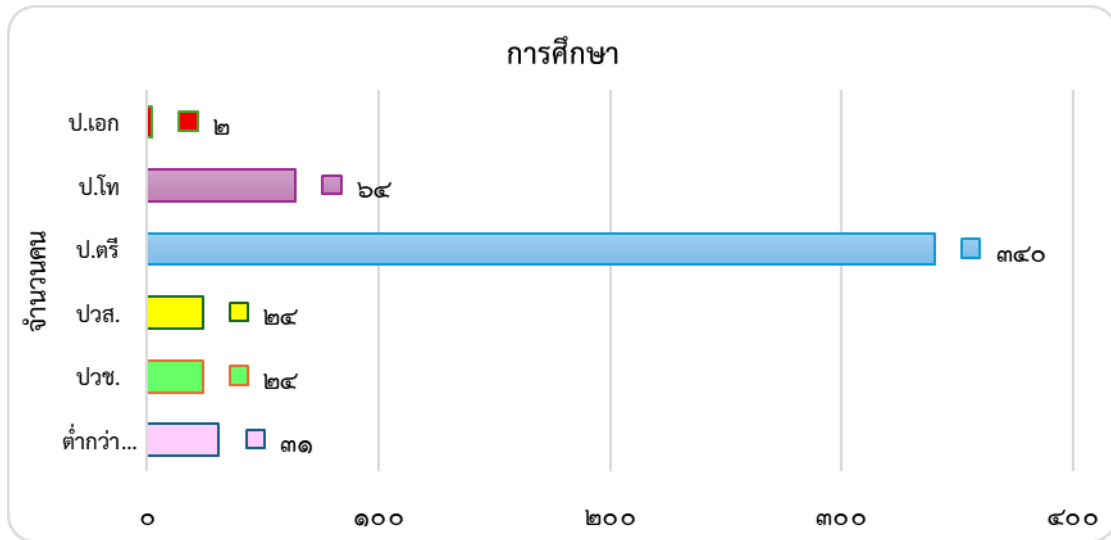
๑.๓.๒ ปวช. จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙%

๑.๓.๓ ปวส. จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๙%

๑.๓.๔ ป.ตรี จำนวน ๓๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๑%

๑.๓.๕ ป.โท จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒%

๑.๓.๖ ป.เอก จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔%



๑.๔ ประเภทบุคลากร

๑.๔.๑ บริหารท้องถิ่น จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘%

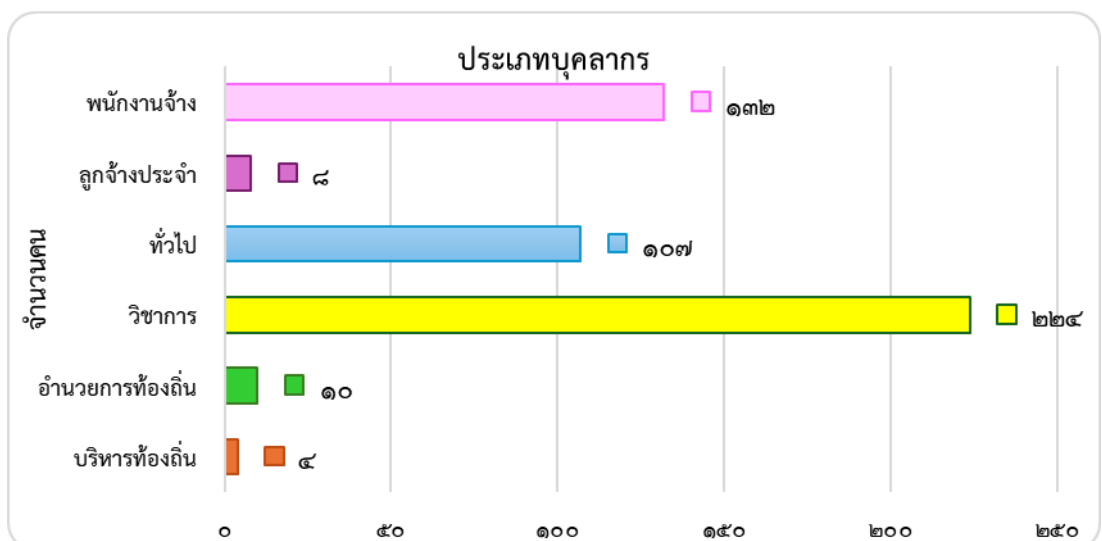
๑.๔.๒ อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๑%

๑.๔.๓ วิชาการ จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒%

๑.๔.๔ ททั่วไป จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๑%

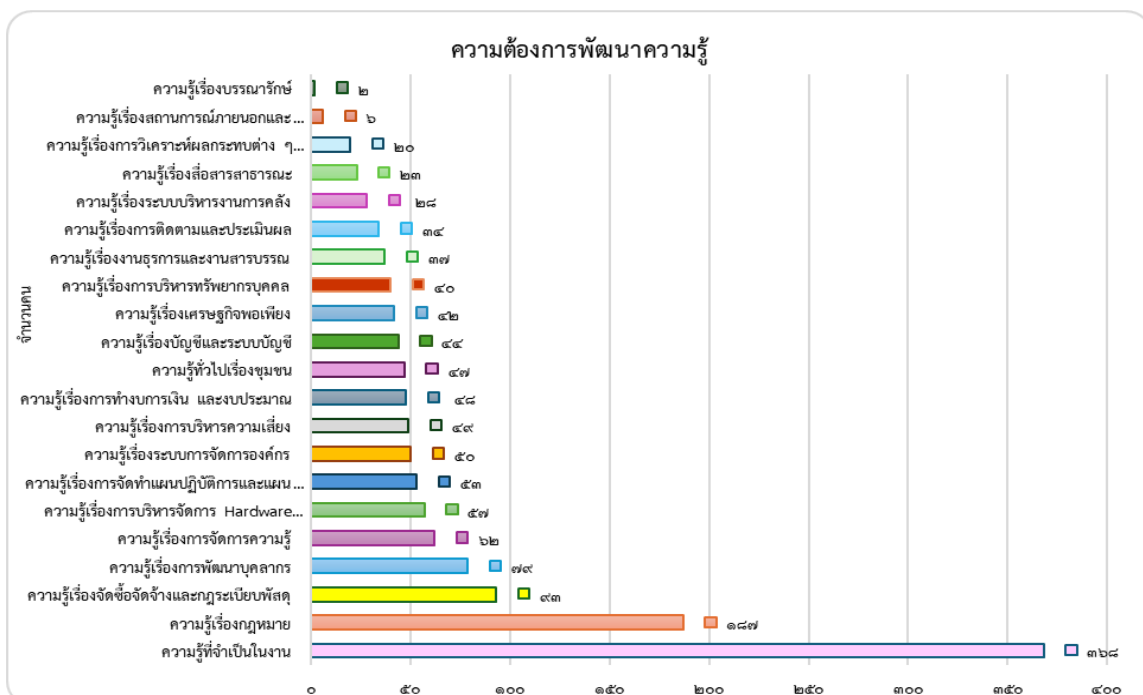
๑.๔.๕ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖%

๑.๔.๖ พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๒%



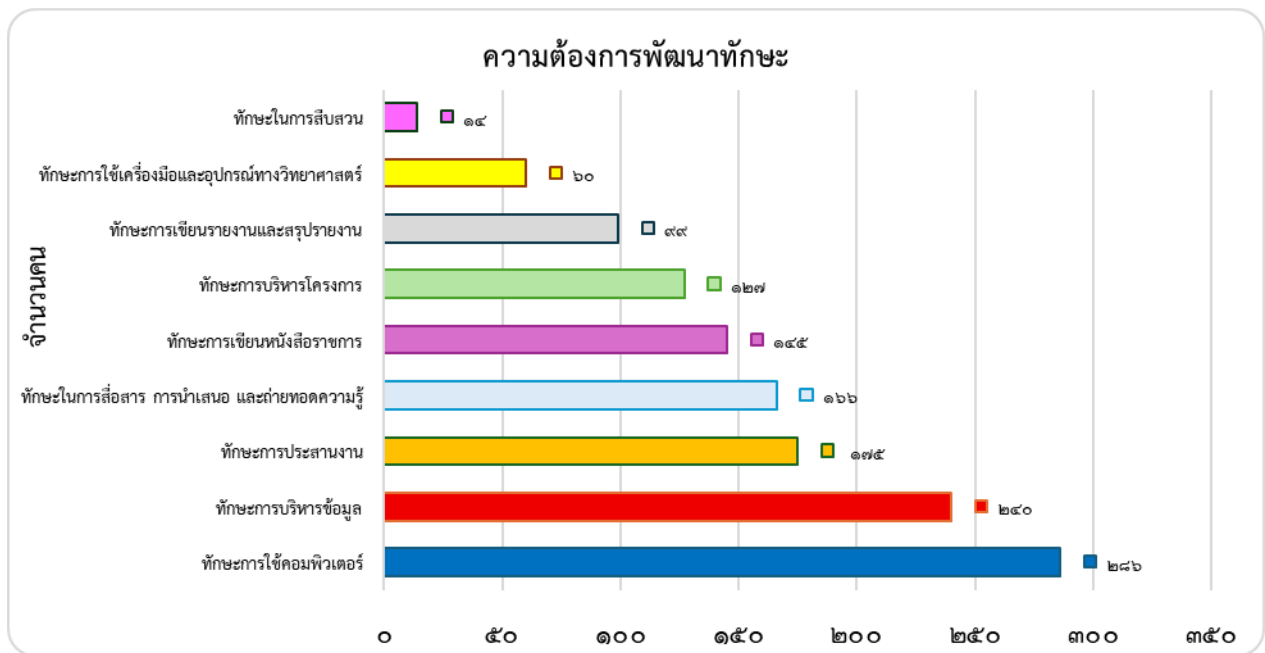
๒. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น

- ๒.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน จำนวน ๓๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๙%
- ๒.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย จำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๖%
- ๒.๓ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ จำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒%
- ๒.๔ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓%
- ๒.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้ จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๘%
- ๒.๖ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘%
- ๒.๗ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙%
- ๒.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓%
- ๒.๙ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑%
- ๒.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙%
- ๒.๑๑ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๗%
- ๒.๑๒ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑%
- ๒.๑๓ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗%
- ๒.๑๔ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒%
- ๒.๑๕ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖%
- ๒.๑๖ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐%
- ๒.๑๗ ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘%
- ๒.๑๘ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗%
- ๒.๑๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑%
- ๒.๒๐ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒%
- ๒.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔%



๓. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

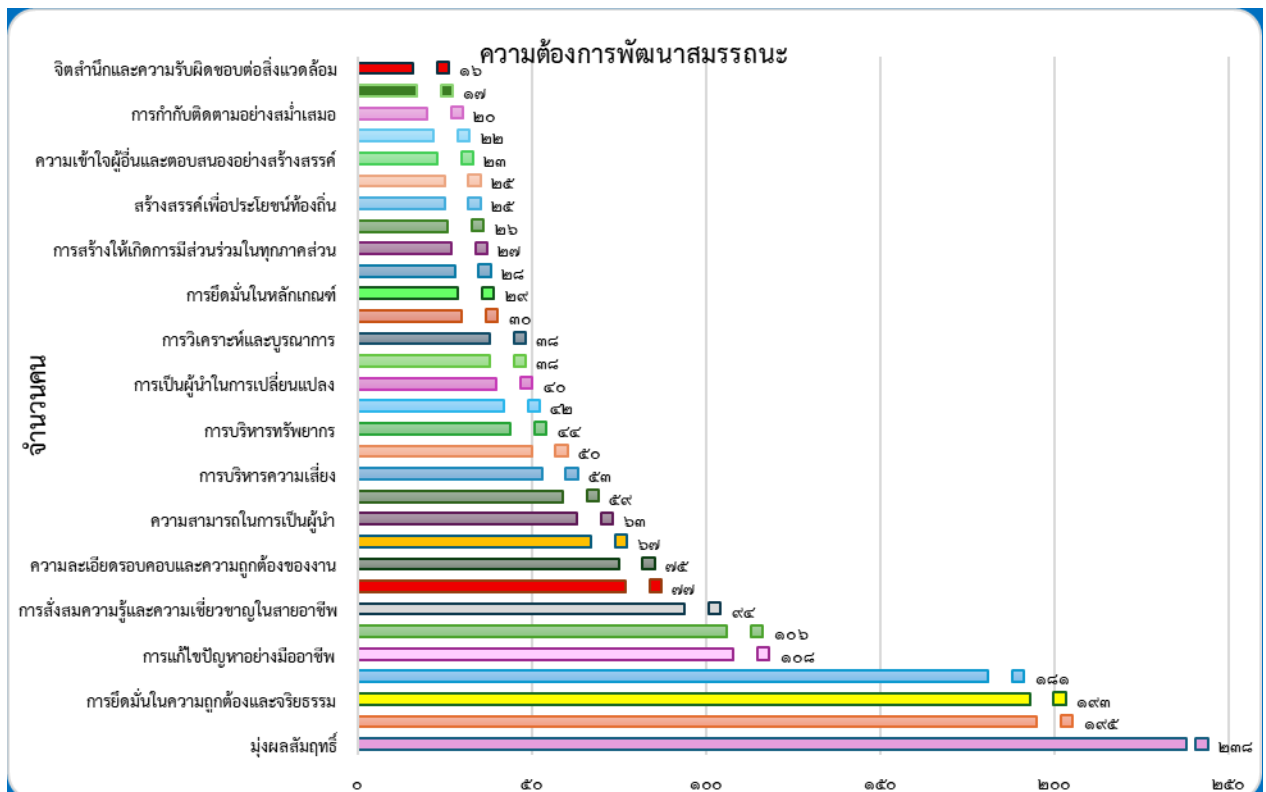
- ๓.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน ๒๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐%
- ๓.๒ ทักษะการบริหารข้อมูล จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕%
- ๓.๓ ทักษะการประสานงาน จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑%
- ๓.๔ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้ จำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒%
- ๓.๕ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๙%
- ๓.๖ ทักษะการบริหารโครงการ จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๒%
- ๓.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน จำนวน ๙๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔%
- ๓.๘ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน ๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔%
- ๓.๙ ทักษะในการสืบสวน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙%



๔. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น

- ๔.๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๒๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑%
- ๔.๒ การทำงานเป็นทีม จำนวน ๑๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒%
- ๔.๓ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘%
- ๔.๔ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน จำนวน ๑๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓%
- ๔.๕ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๓%
- ๔.๖ การบริการเป็นเลิศ จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙%
- ๔.๗ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๔%
- ๔.๘ ความสามารถในการพัฒนาคน จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙%
- ๔.๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕%
- ๔.๑๐ การคิดวิเคราะห์ จำนวน ๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘%

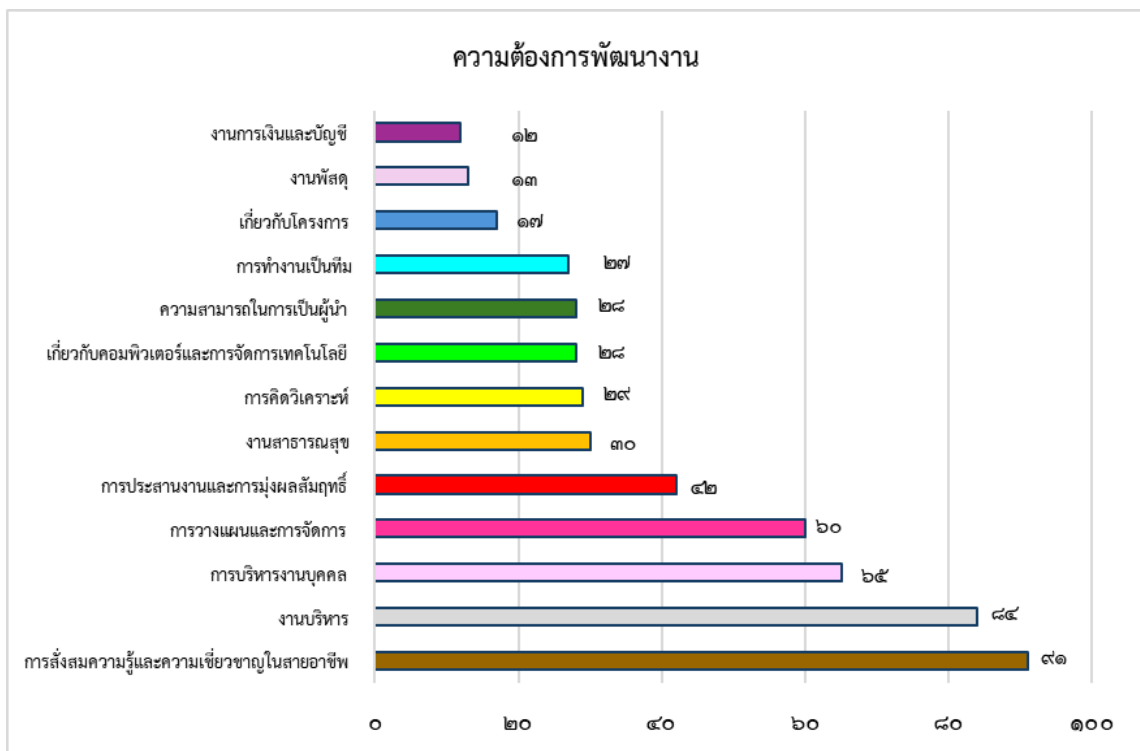
- ๔.๑๑ ความสามารถในการเป็นผู้นำ จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐%
- ๔.๑๒ การคิดเชิงกลยุทธ์ จำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒%
- ๔.๑๓ การบริหารความเสี่ยง จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๙%
- ๔.๑๔ การวางแผนและการจัดการ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓%
- ๔.๑๕ การบริหารทรัพยากร จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑%
- ๔.๑๖ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗%
- ๔.๑๗ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๒%
- ๔.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘%
- ๔.๑๙ การวิเคราะห์และบูรณาการ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๘%
- ๔.๒๐ การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒%
- ๔.๒๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐%
- ๔.๒๒ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๘%
- ๔.๒๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน จำนวน ๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๖%
- ๔.๒๔ ศิลปะโน้มน้าวใจ จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๔%
- ๔.๒๕ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒%
- ๔.๒๖ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒%
- ๔.๒๗ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗%
- ๔.๒๘ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕%
- ๔.๒๙ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑%
- ๔.๓๐ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕%
- ๔.๓๑ จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๓%



๕. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๑ งาน)

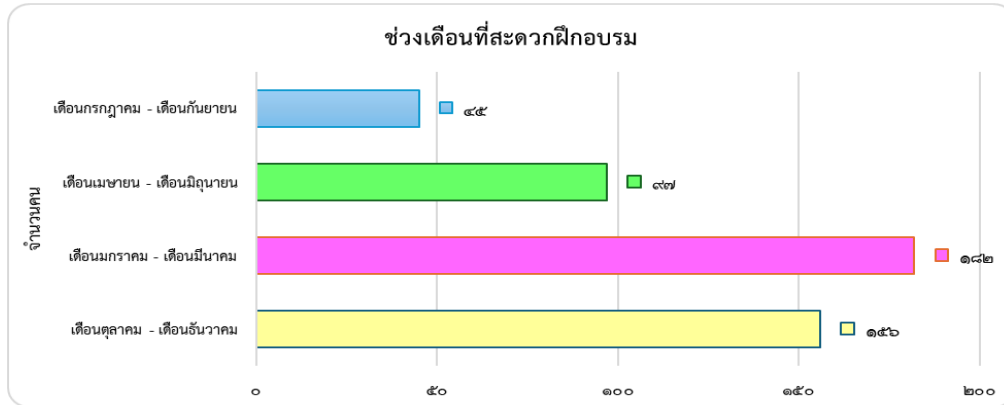
หมายเหตุ : เป็นการตอบข้อคิดเห็นซึ่งไม่นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยร้อยละ

- ๕.๑ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จำนวน ๙๑ คน
- ๕.๒ งานบริหาร จำนวน ๘๔ คน
- ๕.๓ การบริหารงานบุคคล จำนวน ๖๕ คน
- ๕.๔ การวางแผนและการจัดการ จำนวน ๖๐ คน
- ๕.๕ การประสานงานและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน ๔๒ คน
- ๕.๖ งานสาธารณสุข จำนวน ๓๐ คน
- ๕.๗ การคิดวิเคราะห์ จำนวน ๒๙ คน
- ๕.๘ เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และการจัดการเทคโนโลยี จำนวน ๒๘ คน
- ๕.๙ ความสามารถในการเป็นผู้นำ จำนวน ๒๘ คน
- ๕.๑๐ การทำงานเป็นทีม จำนวน ๒๗ คน
- ๕.๑๑ เกี่ยวกับโครงการ จำนวน ๑๗ คน
- ๕.๑๒ งานพัสดุ จำนวน ๑๓ คน
- ๕.๑๓ งานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๒ คน



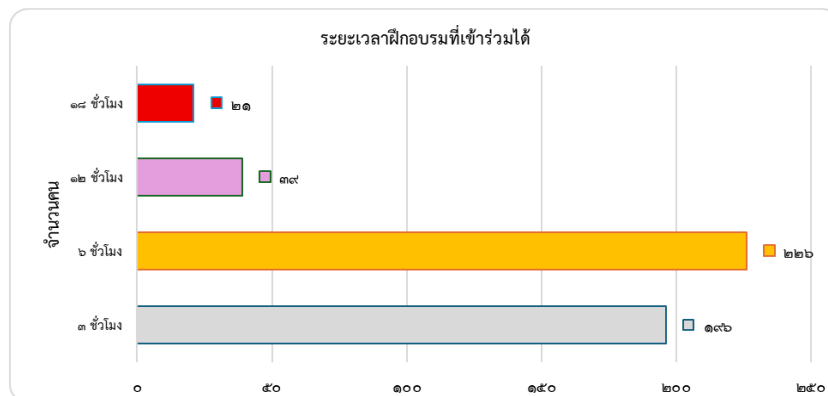
๖. ช่วงระยะเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

- ๖.๑ เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๒%
- ๖.๒ เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม จำนวน ๑๘๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕%
- ๖.๓ เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐%
- ๖.๔ เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๓%

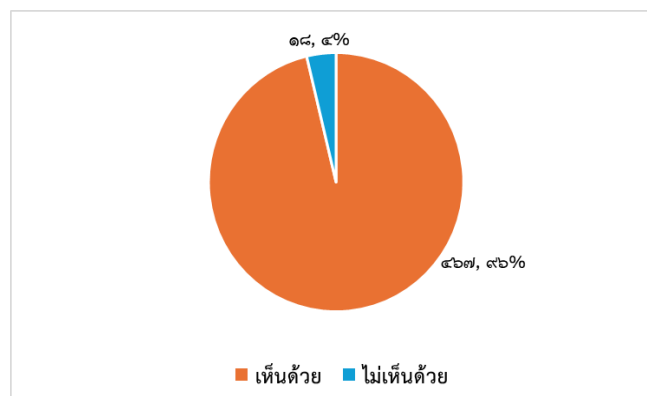


๗. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

- ๗.๑ ๓ ชั่วโมง จำนวน ๑๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔%
- ๗.๒ ๖ ชั่วโมง จำนวน ๒๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๖%
- ๗.๓ ๑๒ ชั่วโมง จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐%
- ๗.๔ ๑๘ ชั่วโมง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๓%



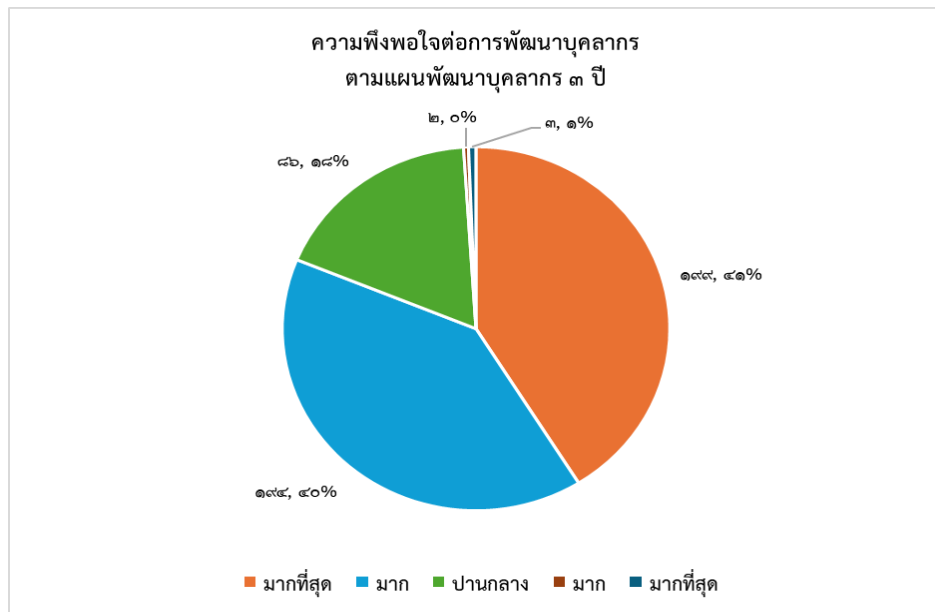
๘. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๙. ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านความผูกพันต่องาน					
๑. รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	๔๖.๐%	๔๖.๐%	๗.๔%	๐.๖%	๐.๐%
๒. ยินดีทุ่มเทพลังงาน พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	๔๗.๖%	๔๓.๙%	๗.๔%	๑.๐%	๐.๐%
๓. ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่	๓๘.๑%	๓๕.๓%	๑๕.๑%	๕.๕%	๖.๒%
๔. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพียงใด	๓๔.๙%	๔๙.๒%	๑๔.๓%	๑.๗%	๐.๐%
๕. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง	๔๗.๓%	๔๒.๘%	๘.๙%	๐.๘%	๐.๒%
ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๖. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๔๑.๐%	๔๖.๐%	๑๑.๑%	๑.๖%	๐.๒%
๗. เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา	๓๘.๘%	๔๔.๘%	๑๔.๐%	๒.๑%	๐.๒%
๘. หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของตัวเรา	๔๒.๕%	๔๑.๕%	๑๒.๒%	๓.๑%	๐.๖%
๙. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร	๔๑.๐%	๔๔.๗%	๑๑.๘%	๒.๓%	๐.๒%
๑๐. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖.๖%	๔๘.๑%	๑๓.๘%	๑.๔%	๐.๐%

๑๐. ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา



**แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร และความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**

คำชี้แจง : ๑. แบบสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรและความผูกพันบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. โปรดทำเครื่องหมาย ☒ หรือ ☒ ลงในช่องคำตอบของท่าน

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- ๑.๑ เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
- ๑.๒ ช่วงอายุ ☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ☐ ๒๕ - ๒๙ ปี ☐ ๓๐ - ๓๔ ปี ☐ ๓๕ - ๓๙ ปี
☐ ๔๐ - ๔๔ ปี ☐ ๔๕ - ๔๙ ปี ☐ ๕๐ - ๕๔ ปี ☐ ๕๕ ปี ขึ้นไป
- ๑.๓ การศึกษา ☐ ต่ำกว่า ปวช. ☐ ปวช. ☐ ปวส.
☐ ป.ตรี ☐ ป.โท ☐ ป.เอก
- ๑.๔ ประเภทบุคลากร
☐ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
☐ ข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น
☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานจ้าง
- ๑.๕ ประเภท (ตอบเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
☐ บริหารท้องถิ่น
☐ อำนวยการท้องถิ่น
☐ วิชาการ
☐ ททั่วไป
☐ ข้าราชการหรือพนักงานครู

ตอนที่ ๒ ความต้องการพัฒนาบุคลากร

๑. ความต้องการพัฒนาความรู้สำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ความรู้)
- ☐ ความรู้ที่จำเป็นในงาน
☐ ความรู้เรื่องกฎหมาย
☐ ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง
☐ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
☐ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
☐ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
☐ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
☐ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
☐ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ เช่น ผลกระทบสิ่งแวดล้อม

- ☐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงิน และงบประมาณ
- ☐ ความรู้เรื่องระบบบริหารงานการคลัง
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
- ☐ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
- ☐ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ☐ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
- ☐ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ☐ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
- ☐ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
- ☐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการ Hardware Software และ Network
- ☐ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. ความต้องการพัฒนาทักษะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๓ ทักษะ)

- ☐ ทักษะการบริหารข้อมูล
- ☐ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ☐ ทักษะการประสานงาน
- ☐ ทักษะในการสืบสวน
- ☐ ทักษะการบริหารโครงการ
- ☐ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ☐ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
- ☐ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ☐ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๓. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (เลือกได้ไม่เกิน ๕ สมรรถนะ)

- ☐ มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ☐ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ☐ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ☐ การบริการเป็นเลิศ
- ☐ การทำงานเป็นทีม
- ☐ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ☐ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ☐ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ☐ การคิดเชิงกลยุทธ์
- ☐ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
- ☐ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
- ☐ การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
- ☐ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
- ☐ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
- ☐ การคิดวิเคราะห์

- ☐ การบริหารความเสี่ยง
- ☐ การบริหารทรัพยากร
- ☐ การมุ่งความปลอดภัยและการระงับภัย
- ☐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
- ☐ การวางแผนและการจัดการ
- ☐ การวิเคราะห์และบูรณาการ
- ☐ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
- ☐ การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ☐ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
- ☐ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
- ☐ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
- ☐ ความคิดสร้างสรรค์
- ☐ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
- ☐ จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ☐ ศิลปะโน้มน้าวใจ
- ☐ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น

๔. ความต้องการพัฒนางานสำหรับบุคลากรท้องถิ่น (ตอบอย่างน้อย ๑ งาน)

๑).....

๒).....

๓).....

๔).....

๕. ช่วงระยะเวลาเดือนเหมาะสมและสะดวกฝึกอบรม

- ☐ เดือนตุลาคม - เดือนธันวาคม
- ☐ เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม
- ☐ เดือนเมษายน - เดือนมิถุนายน
- ☐ เดือนกรกฎาคม - เดือนกันยายน

๖. ระยะเวลาในการฝึกอบรมที่สามารถเข้าร่วมได้

- ☐ ๓ ชั่วโมง
- ☐ ๖ ชั่วโมง
- ☐ ๑๒ ชั่วโมง
- ☐ ๑๘ ชั่วโมง

๗. ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- ☐ เห็นด้วย
- ☐ ไม่เห็นด้วย

๘. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาบุคลากร (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านความผูกพันต่องาน					
๑. รู้สึกมีแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
๒. ยินดีทุ่มเทพลังกาย พลังใจ และอุทิศเวลาในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
๓. ช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนทำงานอยู่					
๔. มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
๕. รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง					
ด้านความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๖. สามารถพึ่งพาทีมงานได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
๗. เพื่อนร่วมงานใส่ใจสุขภาพและความเป็นอยู่ของเรา					
๘. หัวหน้าส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาของเรา					
๙. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับบุคลากร					
๑๐. พอใจกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

๒. ข้อเสนอแนะต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ ความพึงพอใจการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ที่ผ่านมา

- ☐ มากที่สุด (๕)
 ☐ มาก (๔)
 ☐ ปานกลาง (๓)
 ☐ น้อย (๒)
 ☐ น้อยที่สุด (๑)

๙***** ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจนี้ *****๙



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต

กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๓ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จำนวน ๑ ชุด

๒. ตัวอย่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้มีประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยให้กำหนด เป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

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

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 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) ให้ความสำคัญ

/กับการพัฒนา ...

กับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลา ดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายธนนท์ พรพืภาส)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

กองบุคคลท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

ผู้ประสานงาน นายสถาพร เสนาวงค์ โทร ๐๙๖ ๔๐๘ ๘๘๔๔

