แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙





สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	**๓**
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๓
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร	**๖**
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	๖
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านจะดำเนินการ	๑๑
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๑๒
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๑๒
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๒.๖ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	๑๖
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๒๗
๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๘
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๙
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๓๐
ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลล	**๓๑**
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๓๑
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๑
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๒
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๕
๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๓๕
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักสูตรสายงาน	๓๗
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	**๓๙**
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๙
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๓๙
๔.๓ ค่านิยม	๓๙
๔.๔ เป้าประสงค์	๔๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔๐
ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	**๔๗**
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๔๗
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๗
๕.๓ บทสรุป	๔๘

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

๑.๑ หลักการและเหตุผล

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

๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วน ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่ ก.จ. กำหนด

๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีกรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)

๓) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรท้องถิ่นมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

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

๒) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. จังหวัดน่าน หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ได้แก่ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การฝึกอบรม ๓) การศึกษาหรือดูงาน ๔) การประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา ๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม และ ๖) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร**อย่างชัดเจน แน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า** เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ๓ ปีถัดไป

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน คือ “น่านหนึ่งเดียว นำไปสู่ห้ามิติเป้าหมาย น่านน่าอยู่ น่านน่ากิน น่านน่าเที่ยว น่านน่าเรียน น่านน่าธรรม”ประกอบได้นำกรอบการความคิดและทิศทางการพัฒนาจากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดน่าน และการปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ โดยนำแผนงาน/โครงการที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัด และแผนงาน/โครงการพัฒนาขององค์กรภาครัฐที่อยู่ในกรอบภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้ผ่านการจัดทำประชาคมของท้องถิ่นมาวิเคราะห์และประเมินผล กลั่นกรองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจังหวัดน่านตามอำนาจหน้าที่ในอนาคต มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้จังหวัดน่านเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดน่านได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์น่านน่าอยู่

- โครงสร้างพื้นฐานสำหรับบริการสาธารณะคุณภาพที่มีมาตรฐาน
- คนน่านมีคุณภาพชีวิตดี
- ระบบบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์น่านน่ากิน

- ยกระดับและสร้างทางเลือกในการพัฒนาอาชีพการเกษตรแบบยั่งยืน
- พัฒนาและยกระดับอัตลักษณ์และวิถีการประกอบอาหาร และผลิตภัณฑ์อาหารที่สร้างรายได้
- สนับสนุนการแปรรูปและการพัฒนาตลาดผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์น่านน่าเที่ยว

- ยกระดับการท่องเที่ยวของจังหวัดน่าน
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวตามเทศกาล ตามฤดูกาล และเทศกาลอาหาร
- เตรียมความพร้อมในการรองรับการท่องเที่ยววิถีใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์น่านน่าเรียน

- จังหวัดน่านเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์น่านธรรมชาติสมบูรณ์

- จังหวัดน่านมีทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ผ่านการบริหารจัดการร่วมกัน

(โดยรวมถึงธรรมะ ซึ่งจังหวัดน่านมีวัด สถานที่ปฏิบัติธรรม แหล่งอายะธรรม และวัฒนธรรมประเพณีที่หลากหลาย)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการและการบริการ

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทสำคัญในการประสานงานพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับภาคประชาสังคม เครือข่ายภาคประชาชน องค์กรเอกชน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และแนวทางการพัฒนาภายใต้ความเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มาสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน รวมถึงพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

<u>ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐</u>

มาตรา ๔๕ กำหนดว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังนี้

- ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบคณะรัฐมนตรีกำหนด
- สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
- แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่น
- อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๔๙๘ เฉพาะภายในเขตสภาตำบล
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดทำกิจการอื่นใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนิน การหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- จัดทำกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค อาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้ ทั้งนี้

ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามกฎกระทรวง (พ.ศ.๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้

- จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- บำบัดน้ำเสีย
- บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- วางผังเมือง
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ซึ่งอย่างน้อยต้องเป็นทางหลวงขนาดตามกฎหมาย ว่าด้วยทางหลวง
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ
- จัดให้มีท่าเทียบเรือ ท่าข้าม ที่จอดรถ และตลาด
- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
- จัดการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- จัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา สถานพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและสวนสัตว์ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมสำหรับราษฎร
- จัดให้มีการสังคมสงเคราะห์และการสาธารณูปการ
- ป้องกันและบำบัดรักษาโรค
- จัดตั้งและการบำรุงสถานพยาบาล
- ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการประกอบอาชีพ
- กิจการที่ได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ ไว้ดังนี้

- การนั้นจำเป็นต้องกระทำและเป็นการที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการที่ดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ได้รับความยินยอมจากสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ได้รับความยินยอมจากสภาแห่งราชการส่วนท้องถิ่นหรือสภาองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจได้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการศึกษา
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
- การจัดตั้งดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- การจัดการดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นจากสหการ
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น
- การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย
- การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- การจัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตกิจการนั้น เป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

ตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๖

ข้อ ๑ ลักษณะของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการให้บริหารสาธารณะในเขตจังหวัด

(๑) ดำเนินงานในโครงการที่มีขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในเขตจังหวัด

(๒) เป็นการดำเนินงานที่ปรากฏถึงกิจกรรมที่เป็นภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ที่มุ่งต่อประโยชน์ของท้องถิ่นหรือประชาชนเป็นส่วนรวมและไม่เข้าไปดำเนินงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดสามารถดำเนินการได้เอง

(๓) เข้าไปดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการในลักษณะที่มีความคาบเกี่ยวต่อเนื่องหรือมีผู้ที่ได้รับประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า ๑ แห่งขึ้นไป

ข้อ ๒ ในการดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปในลักษณะดังนี้ คือ

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนจังหวัด โดยการสร้างและพัฒนาระบบการประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด เพื่อนำไปสู่การใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสมดุลและคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

(๒) การก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หรือมีการเกี่ยวเนื่องกันหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในลักษณะที่เป็นเครือข่ายหลักในการเชื่อมโยงกับแผนงานโครงการที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(๓) การจัดการศึกษา สาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนในระดับจังหวัด และไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขยายศักยภาพและมุ่งต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(๔) การส่งเสริมจารีต ประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชยกรรมของจังหวัด

(๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำหน้าที่ขององค์กรหลักในการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลรวม การดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด

(๖) ให้บริการด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกล บุคลากร แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตจังหวัด

(๗) ดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด “มีหน้าที่ที่ต้องทำ”

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น เป็นภารกิจที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านได้อย่างเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในการดำเนินภารกิจดังกล่าว ได้คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่างๆ มาวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
๔. การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การจัดการศึกษา
๖. การบำรุงรักษาและพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๘. ด้านการสาธารณสุขและระบบการแพทย์ฉุกเฉิน

ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

๑. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๕. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๗. งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๘. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

(๑) ความต้องการด้านทักษะ

๑) ทักษะการบริหารโครงการ

๒) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๓) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๔) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๒) ความต้องการด้านความรู้

๑) ความรู้เรื่องกฎหมาย

๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียนพัสดุ

๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๓) ความต้องการพัฒนางาน

๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๒) งานจัดทำงบประมาณ

๓) งานด้านการศึกษา

๓) งานช่าง

๔) งานธุรการ งานสารบรรณ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis)

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยโอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งหน่วยงานจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารงาน ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

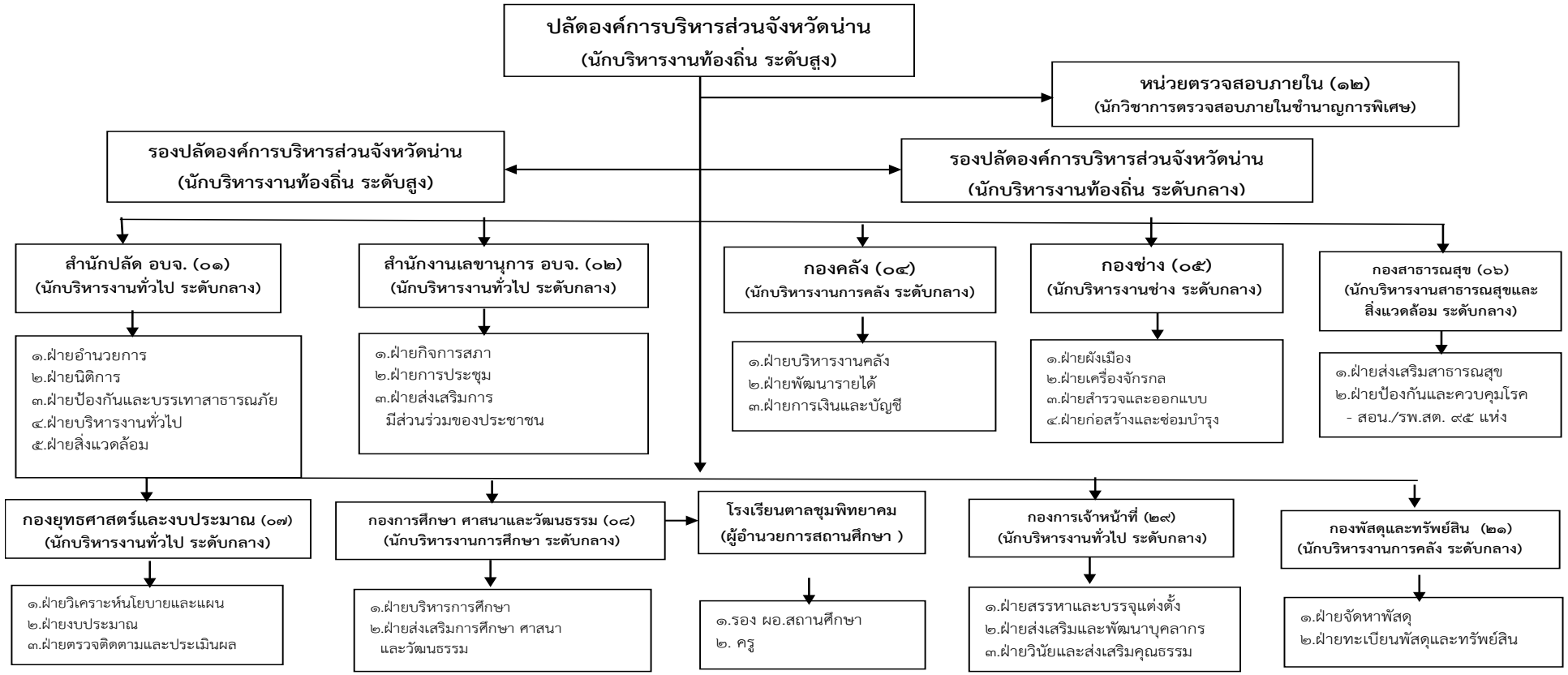
การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strengths)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weaknesses)
๑. กำหนดโครงสร้าง และส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๒. ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงานและดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้ ๓.บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบงาน เอาใจใส่ต่อหน้าที่ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ๔. มีการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของบุคลากรในองค์กรอย่างเต็มที่ ๕. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและIT เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ๖. ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและเข้าถึงประชาชน	๑. บุคลากรขาดการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง อาจเกิดปัญหาความไม่เข้าใจในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติ ๒. การแบ่งงานหรือมอบหมายงาน ตามโครงสร้างของหน่วยงานยังมีความไม่ชัดเจน ๓. ความไม่พร้อมในการปฏิบัติบางภารกิจ ที่รับถ่ายโอน ๔. ข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ๕. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. เจ้าหน้าที่ขาดการตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunities)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threats)
๑. การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้น ตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมถึงเร่งรัดการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๓. นโยบายในการบริหารงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด และยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดน่าน ๔. องค์กรมีความพร้อมและมีภาพลักษณ์ที่ดี ๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการได้รวดเร็วขึ้น และหลายช่องทางมากขึ้น ๖. องค์กรมีศักยภาพในเรื่องเครื่องจักรกลที่มีจำนวนมาก	๑. ระเบียบกฎหมายไม่มีความชัดเจน และไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจส่งผลให้มีเวลาในการทำประโยชน์ต่อส่วนรวมน้อย ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญประกอบกับความรู้ที่มีขีดจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย ๔. งบประมาณน้อย เมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร ภารกิจหน้าที่หลัก ภารกิจหน้าที่รอง และนโยบายรัฐบาล ๕. สถานการณ์ทางการเมือง ๖. การมีส่วนร่วมของหน่วยงานอื่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑๐ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒. สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๓. กองคลัง
๔. กองช่าง
๕. กองสาธารณสุข
๖. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๗. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. กองพัสดุและทรัพย์สิน
๙. กองการเจ้าหน้าที่
๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน



สำนัก/กอง	ปลัด/รอง	สำนักปลัด	สำนักงานเลขานุการฯ	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	กองยุทธศาสตร์	กองการศึกษา	กองพัสดุ	กองการเจ้าหน้าที่	หน่วยตรวจสอบภายใน	รวม
มีคนครอง	๓	๔๕	๑๓	๑๘	๖๓	๓๕๘	๑๖	๗๙	๑๕	๑๖	๕	๖๓๑
ว่าง	๐	๙	๔	๕	๖๐	๕๙๗	๓	๑๐	๓	๗	๒	๗๐๐
รวม	๓	๕๔	๑๗	๒๓	๑๒๓	๙๕๕	๑๙	๘๙	๑๘	๒๓	๗	๑,๓๓๑

๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ทั้งกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗– ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	๑	๑	๑				
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วน (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๑)</u>									
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ ((ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๒	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑				

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายนิติการ								
๑๔	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๔	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายสิ่งแวดล้อม								
๓๒	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน	๓	๓	๓	๓		-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๐๒)									
๓๗	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายกิจการสภา								
๓๘	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๔๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายการประชุม								
๔๔	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๗	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-	-	-๑			
๔๙	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วม								
๕๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑				
กองคลัง (๐๔)									
๕๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๕๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	นักวิชาการคลัง (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	เจ้าพนักงานการคลัง (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๑	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (04) (ต่อ)									
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๖๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	เจ้าพนักงานการคลัง (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๙	คนงาน	๑	-	-	-	-๑			
	ฝ่ายการเงินและบัญชี					-	-	-	
๗๐	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานตามภารกิจ								
๗๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)									
๗๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายผังเมือง								
๗๖	หัวหน้าฝ่ายผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
๗๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ฝ่ายเครื่องจักรกล								
๘๓	หัวหน้าฝ่ายเครื่องจักรกล (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๔	วิศวกรเครื่องกล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๕	นายช่างเครื่องกล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
๘๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๘๘	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๘๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายสำรวจและออกแบบ								
๙๑	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและออกแบบ (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๒	วิศวกรโยธา (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๓	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๔	วิศวกรไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๙๕	สถาปนิก (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๖	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๙๗	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๙๘	นายช่างสำรวจ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	-	-	-	-๒	-	-	
๙๙	นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๐๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
๑๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๐๖	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (04) (ต่อ)									
	ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๑๐๗	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๘	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๙	นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	-	-	-	-๑			
๑๑๐	นายช่างโยธา (อาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑๑	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๑๒	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑			
	ลูกจ้างประจำ								
๑๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
๑๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑			
๑๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ผู้มีทักษะ)	๑๒	๒๒	๒๒	๒๒	+๑๐	-	-	
๑๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ผู้มีทักษะ)	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
๑๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๙	๒๒	๒๒	๒๒	+๑๓	-	-	
๑๒๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒๓	คนงาน	๒	๖	๖	๖	+๔	-	-	
กองสาธารณสุข (๐๖)									
๑๒๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข								
๑๒๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๖	นักสังคมสงเคราะห์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๒	พนักงานช่วยชีวิตคน (ผู้มีทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๑๓๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓๔	พนักงานช่วยชีวิตคน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓๕	พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสาธารณสุข (๐๖) (ต่อ)									
	ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค								
๑๓๖	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๑๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๔๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข _(ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๙๕ แห่ง								
๑๔๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ชำนาญการพิเศษ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓๐๑	๒๙๕	๒๙๕	๒๙๕	-๖	-	-	
๑๔๔	พยาบาลวิชาชีพ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	๒๕๐	-	-	-	
๑๔๕	แพทย์แผนไทย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	
๑๔๖	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	
๑๔๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕๘	๖๔	๖๔	๖๔	+๖	-	-	
๑๔๘	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	-	-	-	
๑๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	-	-	-	
๑๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕๒	๕๒	๕๒	๕๒	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)									
๑๕๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๑๕๒	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)									
	ฝ่ายงบประมาณ								
๑๕๗	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล								
๑๖๑	หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๓	นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖๕	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๖๖	คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
๑๖๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๑๖๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๑๖๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๐	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๗๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๗๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	
๑๗๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๗๕	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๖	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗๗	นักสันทนาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๘๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๘๑	ครูอาสาพัฒนาการกีฬา (ผู้มีคุณวุฒิ) (เงินอุดหนุน)	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	ขอรับจัดสรรจากสำนักงบ
๑๘๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๓	ผช.นักพัฒนาการกีฬา (ผู้มีคุณวุฒิ) เพื่อรองรับภารกิจสนามกีฬา ดูแลความปลอดภัยทางน้ำ(๒) และส่งเสริมกีฬาฯ(๒)	-	๔	๔	๔	+๔			
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘๔	คนงาน	๖	๓	๓	๓		-	-	เงินอุดหนุน
๑๘๕	คนงาน	๕	๓	๓	๓	-๒	-	-	
	โรงเรียนตาลชุมพิทยาคม								
๑๘๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๗	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๘	ครู	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	
๑๘๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑			
๑๙๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑			
๑๙๑	ครูผู้ช่วย/ครู (รร.ลักษณะพิเศษ- ครูพละ/ครูนาฏศิลป์)	-	๒	๒	๒	+๒			ขอรับการจัดสรรจากสำนักงบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ผู้มีคุณวุฒิ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๑๙๓	บุคลากรสนับสนุนการสอน (อุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๙๗	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๙๘	ภารโรง (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๑๙๙	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐๒	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐๓	คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	
กองพัสดุและทรัพย์สิน (๒๑)									
๒๐๔	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายจัดหาพัสดุ								
๒๐๕	หัวหน้าฝ่ายจัดหาพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๖	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐๙	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน								
๒๑๑	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๒	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑			
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑๗	คนงาน	๑	-	-	-	-๑			

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการเจ้าหน้าที่ (๒๙)									
๒๑๘	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง								
๒๑๙	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒๐	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑				
๒๒๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร								
๒๒๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๔	๔	๕	๕	-	+๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
	ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม								
๒๒๖	หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒๗	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๑,๒๙๕**	**๑,๓๓๒**	**๑,๓๓๓**	**๑,๓๓๓**	**+๖๑ -๒๓**	**+๑**	**-**	

๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านวิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
ข้าราชการ	-	๓	๒๙	๓๘๐	๔๙	-	๔๖๑
ข้าราชการครู	-	-	-	๑๔	๑๗	-	๓๑
ลูกจ้างประจำ	๑	๔	๒	๔	-	-	๑๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙	๑๑	๒๖	๕๔	๑	-	๑๐๑
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๒	๑๐	๑๑	-	-	๒๗
รวม	**๑๔**	**๒๐**	**๖๗**	**๔๖๓**	**๖๗**	**-**	**๖๓๑**
คิดเป็นร้อยละ	**๒.๒๒**	**๓.๑๖**	**๑๐.๖๐**	**๗๓.๒๖**	**๑๐.๖๐**		**๑๐๐**

๒.๘ สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

สายงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณ

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔) นิติกร ๕) นักวิชาการเงินและบัญชี ๖) นักวิชาการคลัง ๗) วิศวกรไฟฟ้า ๘) นักวิชาการพัสดุ ๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑๐) นักวิชาการสาธารณสุข ๑๑) พยาบาลวิชาชีพ ๑๒) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๑๓) วิศวกรโยธา ๑๔) นักพัฒนาชุมชน ๑๕) วิศวกรเครื่องกล ๑๖) นักประชาสัมพันธ์ ๑๗.) สถาปนิก ๑๘) แพทย์แผนไทย ๑๙) นักสันทนาการ ๒๐) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๒๑) นักวิชาการศึกษา ๒๒) วิศวกรเครื่องกล	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานพัสดุ ๔) เจ้าพนักงานสาธารสุข ๕) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๖) นายช่างโยธา ๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๘) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๙) เจ้าพนักงานการคลัง ๑๐) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๑๑) นายช่างไฟฟ้า ๑๒) นายช่างเครื่องกล

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

โครงสร้างอายุข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำแนกตามประเภทตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยผู้ที่เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

ประเภท	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	>=๕๔	คน	อายุเฉลี่ย
บริหารท้องถิ่น							๑	๒	๓	๕๖.๐๐
อำนวยการท้องถิ่น					๖	๖	๘	๑๐	๓๐	๕๐.๗๐
วิชาการ		๑๘	๒๕	๔๙	๔๕	๖๐	๕๐	๕๔	๓๐๑	๔๕.๐๐
ทั่วไป		๒	๓๓	๑๙	๒๐	๑๑	๒๐	๒๒	๑๒๗	๔๒.๔๘
ข้าราชการครู			๔	๗	๙	๑	๗	๓	๓๑	๔๓.๕๒
ลูกจ้างประจำ					๒	๑	๔	๔	๑๑	๕๒.๑๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑๒	๒๑	๑๙	๒๒	๑๐	๑๒	๕	๑๐๑	๓๙.๖๓
พนักงานจ้างทั่วไป		๘	๔	๓	๕	๑	๓	๓	๒๗	๓๘.๑๘
รวม		๔๐	๘๗	๙๗	๑๐๙	๙๐	๑๐๕	๑๐๓	๖๓๑	๓๒.๙๒
คิดเป็นร้อยละ		๖.๓๔	๑๓.๗๙	๑๕.๓๗	๑๗.๒๗	๑๔.๒๖	๑๖.๖๔	๑๖.๓๒	๑๐๐.๐๐	

๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	-	๑	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	๑	๑
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	๑	๑	๒
๔	นักบริหารงานช่าง	-	๑	-	๑
๕	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๓	๓	๘	๑๔
๗	พยาบาลวิชาชีพ	๔	๖	๓	๑๓
๘	แพทย์แผนไทย	๑	-	-	๑
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๒
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๖	-	๗
	รวม	**๑๑**	**๑๗**	**๑๖**	**๔๔**

ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง การบริหาร และคุณธรรมและจริยธรรมดังนี้

๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ประกอบด้วย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหลักธรรมาภิบาล

๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

(๑) การปฐมนิเทศ

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

(๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

(๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานส่วนราชการ และองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

(๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา(Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้นๆ

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มักใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษาการทำงานที่หลากหลาย (Multi Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจจะกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน สำนักงาน ก.จ. สำนักงาน ก.จ.จ.จังหวัดน่าน หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

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

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

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิด เชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม และจริยธรรมทั่วไป ดังนี้

<u>จริยธรรมหลัก</u>

๑. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>จริยธรรมทั่วไป</u>

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สรุปการคาดการส่งบุคลากรเข้าอบรมตามสายงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

หลักสูตรอบรม	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
นักบริหารงานท้องถิ่น (สูง)	๑	๑	-
อำนวยการท้องถิ่นกลาง	๑	๑	๒
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๓	๓	๓
นักบริหารงานการคลัง(ต้น)	๑	-	-
นักบริหารงานช่าง	๑	-	-
นักจัดการงานทั่วไป	๔	๔	๔
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๒	๓
นักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-
นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑	๑
นักวิชาการพัสดุ	๑	๒	๒
นักวิชาการศึกษา	๑	-	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑
วิศวกรโยธา	-	๑	-
วิศวกรเครื่องกล	๑	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๔	๓
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	-
นิติกร	-	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	-
นายช่างโยธา	๒	๒	๑
รวม ๗๓ ราย	๒๔	๒๗	๒๒
งบประมาณ ๒,๖๐๐,๐๐๐ บาท	๘๐๐,๐๐๐	๙๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐

การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ลำดับ	การพัฒนาบุคลากร	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔	๔	๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๕	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- หน่วยงานของรัฐ - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กร แห่งการเรียนรู้	๔	๕	๔	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	- หน่วยงานของรัฐ - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๑	๑	๑	๕๐,๐๐	๕๐,๐๐	๕๐,๐๐	- หน่วยงานของรัฐ - สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
รวม		**๑๓**	**๑๔**	**๑๔**	**๕๐๐,๐๐๐**	**๕๐๐,๐๐๐**	**๕๐๐,๐๐๐**	

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

“ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐และแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี"

“การบริหารงานของฝ่ายบริหารตามระเบียบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหลักธรรมาภิบาล”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

๑) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกร มีความรู้ ทัศนคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาลอบต. และเมืองพัทยา) ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๓ ค่านิยม

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น
“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

๔.๔ เป้าประสงค์

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เช่น

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของการจัดแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาบุคลากรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เช่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีการปฏิบัติงานแบบบูรณาการเพื่อความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ สร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้จากผู้มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมทางเลือกแกละโอกาสในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ให้ความสำคัญในการบริหารบุคคลขององค์กรเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ จัดกิจกรรม โครงการเพื่อให้บุคลากรได้ร่วมทำกิจกรรม จิตสาธารณะ เพื่อให้เกิดประโยชน์และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑	๒	๑	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	การฝึกอบรม	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ -หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น -หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป -หลักสูตรบริหารงานการคลัง -หลักสูตรบริหารงานช่าง -หลักสูตรวิศวกรเครื่องกล -หลักสูตรนิติกร -หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป -หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน -หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล -หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี -หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข -หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๔	๒๗	๒๒	๘๐๐,๐๐๐	๙๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒๕	๒๙	๒๓	๘๒๐,๐๐๐	๙๘๐,๐๐๐	๘๗๐,๐๐๐		

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	-หลักสูตรนายช่างโยธา -หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -หลักสูตรนักวิชาการคลัง -หลักสูตรนักวิชาการศึกษา -หลักสูตรนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๔	๒๗	๒๒	๘๐๐,๐๐๐	๙๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
รวม			๒๕	๒๙	๒๓	๘๒๐,๐๐๐	๙๘๐,๐๐๐	๘๗๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	-	๓	๔	-	๒๐,๐๐	๒๕,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๖๐	๖๐	๖๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม						๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒	๒	๒	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๕๐๐	๕๐๐	๕๐๐	-	-	-	๑) การฝึกอบรม	สถาบันการศึกษาให้บริการวิชาการ
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการส่งเสริมการบริหารงานบุคคลแบบมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านการบริหารงานบุคคล	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม			๖๐๒	๖๐๒	๖๐๒	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			๒๕๖๗ (คน)	๒๕๖๘ (คน)	๒๕๖๙ (คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม ๒) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชั่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)	๖๐๐	๖๐๐	๖๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๑) การฝึกปฏิบัติ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัครสมานสามัคคีในองค์กร	๑) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐	๑) การฝึกอบรม	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
รวม						๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒	๒	๒	๘๒๐,๐๐๐	๙๘๐,๐๐๐	๘๗๐,๐๐๐	
๒	การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๓	๓	๒๐๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	
๓	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓	๓	๓	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	
๔	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓	๓	๓	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	๘๕๐,๐๐๐	
รวม		**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**๒,๐๐๐,๐๐๐**	**๒,๒๐๐,๐๐๐**	**๒,๑๐๐,๐๐๐**	

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กร และทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลการ และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน กำหนดวิธีการติดตาม ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	เป็นประธานกรรรมการ
๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	เป็นกรรมการ
๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลการ ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อไป

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ที่ ๑๔๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	กรรมการ
๔. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๖. เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑๑ ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	กรรมการ
๑๒. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑๔. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นายจิรายุส สุดหล้า นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายในการพัฒนา

๒. กำหนดวิธีการพัฒนาพร้อมระยะเวลาดำเนินการ

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

๔. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

/๕. เสนอขั้นตอน..

๕. เสนอขั้นตอนการบรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน
๖. ผลักดันแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านไปสู่ความสำเร็จ

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนพรัตน์ ถาวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

.....รองนายก อบจ.น่าน
.....ปลัด อบจ.น่าน
.....รองปลัด อบจ น่าน
.....ผู้อำนวยการกองฯ
.....หัวหน้าฝ่ายฯ
.....เจ้าหน้าที่

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๕๔๗๑-๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๙
ที่ นน ๕๑๐๒๙/ว๔๒๔ **วันที่** ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖
เรื่อง ส่งรายงานการประชุม ก.จ.จ.น่าน

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกองในสังกัด และ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน(ก.จ.จ.น่าน) ได้จัดให้มีการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุม ก.จ.จ.น่าน ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(นายนพรัตน์ ถาวงศ์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดน่าน (ก.จ.จ.น่าน) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
วันพฤหัสบดี ที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

เริ่มประชุม เวลา ๑๔.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายวิบูรณ์ แวววัณฑิต	ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน	ประธานกรรมการ
๒	นายอภิวัฒน์ อนันต๊ะ	แทน ปลัดจังหวัดน่าน	กรรมการ
๓	นายคณพัฒน์ ศรีแก้ว	แทน พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กรรมการ
๔	นางสาวกรรณิกา พลังฤทธิ์	แทน ท้องถิ่นจังหวัดน่าน	กรรมการ
๕	นายนพรัตน์ ถาวงศ์	นายก อบจ.น่าน	กรรมการ
๖	ว่าที่ร้อยตรีสมเดช อภิชยกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.น่าน	กรรมการ
๗	นายสุชาติ พัฒนศิษฎางกูร	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.น่าน	กรรมการ
๘	นายเสถียร ชาติพงศ์	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.น่าน	กรรมการ
๙	นายธีรพนธ์ วงศ์สิทธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.น่าน	กรรมการ
๑๐	นายณัฐพงษ์ ใบยา	ผู้แทนสมาชิกสภา อบจ.น่าน	กรรมการ
๑๑	นายอนันต์ชัย เบ้าทอง	รักษาราชการแทนปลัด อบจ.น่าน	กรรมการ/เลขานุการ
๑๒	จ่าเอกเกษม สีชมภู	ผอ.กองการเจ้าหน้าที่	ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ผู้ไม่มาประชุม นายบรรเจิด ฝาระมี ผู้แทนข้าราชการ อบจ.น่าน

ผู้เข้าร่วมประชุม ๑. นางกาญจนา สิงห์วี หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
๒. นางพิกุล ใจจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. นางปิยธิดา จันทร์ทาลอง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นางกุหลาบ ทิศทาพวน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕.นางสาวสุดาวรรณ ฝายนันชัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๖.นางสาวอภิชญา สารกุมาร นิติกรปฏิบัติการ

ก่อนเริ่มประชุมตามระเบียบวาระ

เลขานุการฯ : เมื่อถึงเวลาตามที่กำหนดไว้ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ.น่าน) ครบองค์ประชุมแล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน (ประธาน ก.จ.จ.น่าน) ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

วาระที่ ๑ : **เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ (ถ้ามี)**

มติ/ความเห็นที่ประชุม : - ไม่มี –

วาระที่ ๒ : **เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ. น่าน) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖**

ประธานฯ ที่ประชุมมีท่านใดจะเสนอแก้ไขบันทึกการประชุมครั้งที่ผ่านมาหรือไม่

มติ/ความเห็นที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุม

/วาระที่ ๓...

<u>วาระที่ ๓</u> : **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว**

เลขานุการฯ จากมติการประชุม ก.จ.จ.น่าน ครั้งที่ผ่านมา มีเรื่องผ่านการพิจารณา จำนวน ๖ เรื่อง ดังนี้

ลำดับ	เรื่อง	หมายเหตุ
๑	ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยจะรับโอนในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖
๒	ขอความเห็นชอบย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	อบจ.น่าน ได้ออกคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. จำนวน ๑๗ ราย มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖
๓	ขอความเห็นชอบหารือแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรสาธารณสุขผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (เพิ่มเติมให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว)	ได้ส่งเรื่องหารือกรณีแนวปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับบุคลากรสาธารณสุข ส่งให้ ก.จ.แล้ว
๔	ขอความเห็นชอบนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร	ได้ส่งเอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลงานให้จังหวัดเพื่อรายงานต่อให้สำนักงาน ก.จ. เรียบร้อยแล้ว
๕	ขอความเห็นชอบรายงานผลการพิจารณาทำความเห็นของคณะอนุกรรมการพิจารณาการอุทธรณ์และร้องทุกข์	คณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบยกคำร้อง รายนายติพัทธ เมฆพระจันทร์ ตามที่เสนอ
๖	ขอความเห็นชอบมอบอำนาจให้ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เป็นผู้มีอำนาจดำเนินคดีแทนคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน	คณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบตามที่เสนอและได้จัดทำประกาศให้ประธานฯ ลงนามแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อที่ประชุมโปรดทราบ

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมรับทราบ

<u>วาระที่ ๔</u> : **เรื่องเสนอเพื่อทราบ จำนวน ๔ เรื่อง ดังนี้**

ประธานฯ **๔.๑ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง**

เลขานุการฯ ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งสายงานผู้บริหารจะครบกำหนดเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. พันจ่าเอก ณัฐนันท์ เรืองไพศาล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑ เกิดเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๐๕

๒. นายเชิด อินวาทย์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕๑๐๘๕๕๐๐๐๘๒ สังกัดโรงเรียนตาลชุมพิทยาคม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม เกิดเมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๐๖

๓. นางสาวกิตติยา สุยาโน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๒๙ ๒๑๐๑ ๐๑๘ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๐๕

/ตามประกาศ...

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔

ข้อ ๑๕๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วัน นับถึงวันเกษียณอายุราชการ

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบฯ เห็นควรรายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างให้ ก.จ.จ.น่าน ทราบและจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่างต่อไป

จึงขอรายงานเพื่อที่ประชุมโปรดทราบ

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมรับทราบ

ประธานฯ **๔.๒ รายงานผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด โรงเรียนตาลชุมพิทยาคม และ เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖)**

เลขานุการฯ ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ รายละเอียดสรุป ดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑. จำนวนข้าราชการ อบจ. ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ (มีข้าราชการ ลาออก ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ราย)	รวม	๔๖๐	คน
๒. ฐานเงินเดือนรวมของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	รวม	-	บาท
๓. วงเงินร้อยละ ๖ (ที่จะสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้)	รวม	-	บาท
๔. โควตาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (หนึ่งขั้น) ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการเลื่อนได้	รวม	๖๙	คน
๕. จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	รวม	๓๒๑,๔๖๐.-	บาท

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด โรงเรียนตาลชุมพิทยาคม (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑. จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนตาลุชมพิทยาคม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	จำนวน	๒๘	คน
๒. ฐานเงินเดือนรวมของข้าราชการครู ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	รวม	๑,๐๙๗,๗๓๐	บาท
๓. วงเงินร้อยละ ๓ ที่จะสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้	รวม	๓๒,๙๓๑.๙๐	บาท
๔. จำนวนเงินที่พิจารณาให้กลุ่มที่ได้ระดับดีเด่น (๒๘ คน)	รวม	๓๒,๘๙๐.๐๐	บาท
๕. คงเหลือ	รวม	๔๑.๙๐	บาท

ลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑. จำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	รวม	๑๑	คน
๒. ฐานเงินค่าจ้างรวมของลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	รวม	-	บาท
๓. วงเงินร้อยละ ๖ (ที่จะสามารถเพิ่มค่าจ้างได้)	รวม	-	บาท
๔. โควตาเพิ่มค่าจ้างกรณีพิเศษ (หนึ่งขั้น)ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างเพิ่มค่าจ้างได้	รวม	๒	คน
๕. จำนวนเงินที่ใช้เพิ่มค่าจ้าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖	รวม	๖,๒๙๐.-	บาท

ในการนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้รายงานให้จังหวัดน่านทราบแล้ว

/จึงขอรายงาน...

จึงขอรายงานเพื่อที่ประชุมโปรดทราบ

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมรับทราบ

ประธานฯ **๔.๓ การหารือการนับระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**

เลขานุการฯ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ. น่าน) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ ได้หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในขณะเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นั้น

บัดนี้ สำนักงาน ก.จ. ตอบข้อหารือกรณีดังกล่าว โดยเห็นว่าเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของข้าราชการถ่ายโอนตามแนวทางการดำเนินถ่ายโอนภารกิจฯ ตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ที่กำหนดว่าสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากรถ่ายโอนจะต้องไม่ต่ำกว่าเดิม ข้าราชการถ่ายโอนผู้ใดเคยได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างต่อเนื่องเสมือนพนักงานประจำในกระทรวงสาธารณสุข อยู่ก่อนวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ และได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานจนถึงวันก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจนถึงวันก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญมานับรวม เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการถ่ายโอนดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

จึงขอรายงานเพื่อที่ประชุมโปรดทราบ

มติ/ความเห็นที่ระชุม : ที่ประชุมรับทราบ

ประธานฯ **๔.๔ เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ.**

เลขานุการฯ ด้วย ก.จ. ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับคณะกรรมการและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ทราบ

จึงขอรายงานเพื่อที่ประชุมโปรดทราบ

มติ/ความเห็นที่ระชุม : ที่ประชุมรับทราบ

วาระที่ ๕ : **เรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๙ เรื่อง ดังนี้**

ประธานฯ **๕.๑ ขอความเห็นชอบรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง**

เรื่องเดิม

๑. ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ประกาศรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๗ ๒๑๐๑ ๐๑๔ สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

/๒. ตำแหน่ง...

๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๓ สังกัด กองสาธารณสุขโดยกำหนดรับโอนระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ประกาศผลการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้มีประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๗ ๒๑๐๑ ๐๑๔ สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ คือ นางวิชภา จันทรมณี ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๗ ๑ ๐๒ ๒๑๐๑ ๐๐๖ อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท สังกัดสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๓ สังกัด กองสาธารณสุข ไม่มีผู้ประสงค์ขอโอน

ข้อเท็จจริง

หนังสือองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่ พล ๕๑๐๒๙/๑๒๑๓ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รายนางวิชภา จันทรมณี ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๗ ๑ ๐๒ ๒๑๐๑ ๐๐๖ อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท สังกัดสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอโอนมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๗ ๒๑๐๑ ๐๑๔ สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และยินดีให้ข้าราชการรายดังกล่าวโอนในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อระเบียบกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ...ฯลฯ...

ข้อ ๑๕๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วัน นับถึงวันเกษียณอายุราชการแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้ ...ฯลฯ...

(๒) กรณี ก.จ. ได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว หรือ ก.จ.ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา แต่องค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงาน ก.จ. เพื่อให้ ก.จ. ดำเนินการสรรหา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ สายงาน และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ จนกว่า ก.จ. จะมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ทั้งนี้ สำนักงาน ก.จ. จะแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการย้าย การโอน การรับโอน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.จ.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ก.จ. กำหนดวันสิ้นสุดการย้าย การโอน การรับโอนดังกล่าวแล้ว ก.จ.จ. จะมีมติภายหลังระยะเวลาที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ หากมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรง

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ.ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ก.จ. กำหนดวันสิ้นสุดระยะเวลาการย้าย การโอน การรับโอน ให้ถือว่าการดำเนินสรรหาเกี่ยวกับกาย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น แจ้งตำแหน่งว่างต่อ ก.จ. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ต่อไป ในการนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ก.จ.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.จ." พร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเลขานุการ ก.จ.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. เท่านั้น

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

หมวด ๗ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๖๓ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน ในตำแหน่งที่ว่าง

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๗๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๖๓ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

<u>ข้อพิจารณา</u>

ดังนั้น เพื่อให้การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามข้อระเบียบฯ เห็นควรขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน ในการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายนางวิชภา จันทรมณี ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๗ ๑ ๐๒ ๒๑๐๑ ๐๐๖ อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท สังกัดสำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มาดำรงตำแหน่ง หัวหน้า

/ฝ่าย...

ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๗ ๒๑๐๑ ๐๑๔ อัตราเงินเดือน ๓๔,๑๑๐ บาท สังกัด กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยจะรับโอนตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ **๕.๒ ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย**

เลขานุการฯ **เรื่องเดิม**

ด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้รับคำร้องขอโอนพนักงานเทศบาลสามัญที่มีความประสงค์ขอโอนมารับราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑.นายชยพล กาชาว ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๑๖๐ บาท สังกัด ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ที่มีความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยมีเหตุผลเพื่อดูแลบิดามารดา

๒. นายธนนภัทร ปันวงค์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกลางเวียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ที่มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยมีเหตุผลในการขอโอนเพื่อหาประสบการณ์และดูแลบิดามารดา

๓.นายอุเทน อภิชาติสกุล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๑๐๐ บาท สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ตำบลงอบ อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ที่มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยมีเหตุผลในการขอโอนเพื่อหาประสบการณ์และดูแลครอบครัว

ข้อมูลบุคคล

ที่	ชื่อ / สกุล / ตำแหน่ง / สังกัดเดิม	ชื่อ / สกุล / ตำแหน่ง / สังกัดใหม่	หมายเหตุ
๑	นายชยพล กาชาว ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑ ขั้น ๑๙,๑๖๐ บาท เทศบาลตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๒๙ ๓๑๐๒ ๐๐๘ ขั้น ๑๙,๑๖๐ บาท : สังกัด ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง - อบจ.น่าน รับโอนวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - เทศบาลตำบลยอด ให้โอนวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ - วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต - ได้ตรวจสอบแล้วไม่มีประวัติเป็นผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย - ไม่ก่อนวันที่ ก.จ.จ.น่าน เห็นชอบ

/ที่...

ที่	ชื่อ / สกุล / ตำแหน่ง / สังกัดเดิม	ชื่อ / สกุล / ตำแหน่ง / สังกัดใหม่	หมายเหตุ
๒	นายธนนภัทร ปันวงค์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑ ขั้น ๒๒,๐๔๐ บาท เทศบาลตำบลกลางเวียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน	ตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๕ ๔๗๐๕ ๐๐๑ ขั้น ๒๑,๗๐๐ บาท สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง - อบจ.น่าน รับโอนวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - เทศบาลตำบลกลางเวียง ให้โอนวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วุฒิการศึกษา ปวส.ช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาเทคนิคการผลิต - ได้ตรวจสอบแล้วไม่มีประวัติเป็นผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย - ไม่ก่อนวันที่ ก.จ.จ.น่าน เห็นชอบ
๓	นายอุเทน อภิชาติสกุล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๒ ๔๘๐๕ ๐๐๑ ขั้น ๑๙,๑๐๐ บาท เทศบาลตำบลงอบ อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน	ตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล ระดับ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๕ ๔๗๐๕ ๐๐๒ ขั้น ๑๙,๑๐๐ บาท สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง - อบจ.น่าน รับโอนวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ - เทศบาลตำบลงอบ ให้โอนวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ -วุฒิการศึกษา ปวส.ช่างอุตสาหกรรม สาขาเครื่องกล - ได้ตรวจสอบแล้วไม่มีประวัติเป็นผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย -ไม่ก่อนวันที่ ก.จ.จ.น่าน เห็นชอบ

ข้อเท็จจริง

๑. หนังสือเทศบาลตำบลยอด ที่ นน ๕๒๘๐๑/๓๒๙ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดวันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่งของพนักงานเทศบาล กรณีขอโอน (ย้าย) รายนายชยพล กาซาว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒.หนังสือเทศบาลตำบลกลางเวียง ที่ นน่ ๕๒๙๐๑/๑๓๐๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานเทศบาลโอน รายนายธนนภัทร ปันวงค์ พิจารณาให้โอนตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. หนังสือเทศบาลตำบลงอบ ที่ นน ๕๓๗๐๑/๗๕๕ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การโอนพนักงานเทศบาลสามัญ รายนายอุเทน อภิชาติสกุล ได้พิจารณาให้โอนตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

๔.องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๓

ข้อระเบียบกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วน

/จังหวัด...

จังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน ...ฯลฯ....

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

หมวด ๗ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๖๓ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๗๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๖๓ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

<u>มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ</u>

<u>คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</u>

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางการปกครอง การบริหาร รัฐประศาสนศาสตร์ กฎหมาย บริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ รัฐศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

<u>มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน</u>

<u>คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</u>

มีคุณวุฒิอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางเครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เขียนแบบเครื่องกล ช่างเครื่องยนต์ ช่างยนต์ ช่างกล ช่างกลโรงงาน

ช่างกลโลหะ โลหะอุตสาหกรรม เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง โลหะการ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางเครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เขียนแบบเครื่องกล ช่างเครื่องยนต์ ช่างยนต์ ช่างกล ช่างกลโรงงาน ช่างกลโลหะ โลหะอุตสาหกรรม เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง โลหะการ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางเครื่องกล เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ เขียนแบบเครื่องกล ช่างเครื่องยนต์ ช่างยนต์ ช่างกล ช่างกลโรงงาน ช่างกลโลหะ โลหะอุตสาหกรรม เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง โลหะการ หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปตามข้อระเบียบฯ เห็นควรเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน ในการรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑.นายชยพล กาซาว ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕๒๐๑ ๓๑๐๑ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๑๖๐ บาท สังกัด ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน มาดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๒๙ ๓๑๐๒ ๐๐๘ อัตราเงินเดือน ๑๙,๑๖๐ บาท สังกัด ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยจะรับโอนตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

๒.นายธนนภัทร ปันวงค์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกลางเวียง อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน มาดำรงตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๕ ๔๗๐๕ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๑,๗๐๐ บาท สังกัดฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยจะรับโอนตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. นายอุเทน อภิชาติสกุล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๒ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๑๐๐ บาท สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลงอบ อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน ที่มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๕ ๔๗๐๕ ๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๑๙,๑๐๐ บาท สังกัดฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง โดยจะรับโอนตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ ๕.๓ ขอความเห็นชอบให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เลขานุการฯ **เรื่องเดิม**

ด้วย นางสาวอัฐฉราภรณ์ งานผัด ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๑๗,๕๗๐ บาท สังกัด ฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยมีเหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา ดูแลครอบครัว และหาประสบการณ์ในการทำงาน

/ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

หนังสือองค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ที่ ภก ๕๑๐๑๒/๕๕๖๒ เรื่อง การรับโอนข้าราชการองค์บริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วยินดีรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดราย นางสาวอัฐฉราภรณ์ งานผัด ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๑๗,๕๗๐ บาท สังกัด ฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๑ ๑ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๕ สังกัด ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยจะรับโอนตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อระเบียบกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน ...ฯลฯ....

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒

หมวด ๗ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๖๓ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๗๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๖๓ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความ

/เห็นชอบ...

เห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมและให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

...ฯลฯ...

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อระเบียบฯ เห็นควรเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน ในการให้โอนข้าราชการฯ นางสาวอัฐฉราภรณ์ งานผัด ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๕ ๑ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๑๗,๕๗๐ บาท สังกัด ฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โอนไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๔๑ ๑ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๕ อัตราเงินเดือน ๑๗,๕๗๐ บาท สังกัด ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยให้โอนตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ **๕.๔ ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน**

เลขานุการฯ **เรื่องเดิม**

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และคณะกรรมการฯ ได้ประชุมพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

ข้อระเบียบฯ/แนวทางปฏิบัติ

๑.ประกาศ ก.จ.จ.น่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๒ กำหนดไว้ว่า การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเสนอให้ ก.จ.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามวรรคหนึ่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๕ กำหนดว่า ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา ๓ ปี

...ฯลฯ...

/ข้อ ๑๗...

ข้อ ๑๗ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ.น่าน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓)

“ข้อ ๗ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างในระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดในหมวด ๓”

“ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง”

“ ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด”

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเสนอ ก.จ.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

<u>ข้อพิจารณา</u>

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นไปด้วยความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่มีอยู่ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ จึงขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

<u>ข้อเสนอ</u>

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา :

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

/ประธานฯ...

ประธานฯ . ๕.๕ ขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

เลขานุการฯ <u>เรื่องเดิม</u>

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๕๘๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดวิธีการพัฒนาระยะเวลาการดำเนินการ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผน เสนอขั้นตอนแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และคณะกรรมการได้ประชุมพิจารณาจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

<u>แนวทางปฏิบัติ</u>

ประกาศ ก.จ.จ.น่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๗๑ กำหนดว่า ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ ก.จ.กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

ข้อ ๒๘๐ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๗๑ แล้วเสนอให้ ก.จ.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ.ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ.พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.จ.จ.พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๒๗๑ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยเสนอ ก.จ.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ **๕.๖ ขอความเห็นชอบจัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ.๒๕๖๖**

เลขานุการฯ ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.)ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบปรับปรุงประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ.๒๕๖๖

รายละเอียดประกาศฯ ดังนี้

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว เพื่อรับรองการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรระยะสั้น และเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ หรือหนังสืออื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“การขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว” หมายความว่า การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอยืมตัวข้าราชการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานของรัฐอื่น มาช่วยปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการชั่วคราว เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ

“ข้าราชการ” หมายความว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการประเภทอื่นของหน่วยงานของรัฐ และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

/ “ค่าตอบแทน”...

"ค่าตอบแทน" หมายความว่า เงินที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจ่ายให้แก่ข้าราชการที่ขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประสงค์จะขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) มีภารกิจหรืองานที่จำเป็นที่ต้องปฏิบัติ หากไม่ได้รับการปฏิบัติงานอาจเกิดผลเสียหายแก่ทางราชการ

(๒) ต้องไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่

(๓) ข้าราชการผู้ถูกขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๔) ระยะเวลาการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจหรืองานที่ต้องปฏิบัติครั้งละไม่เกิน ๖ เดือน

(๕) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำหนังสือขอทำความตกลงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐ ต้นสังกัดของข้าราชการผู้ถูกขอยืมตัว และข้าราชการผู้นั้นต้องให้ความยินยอมโดยสมัครใจจัดทำเป็นหนังสือ

(๖) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อขอทำความตกลงการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว เมื่อได้รับการอนุญาตแล้วจึงให้ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ต้นสังกัดของข้าราชการผู้ถูกขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวมีคำสั่งหรือหนังสือให้ไปช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอยืมตัวข้าราชการ

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้ชัดเจน พร้อมกับกำหนดสิทธิให้ได้รับค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ข้อ ๖ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งนายแพทย์ และทันตแพทย์ ให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๕๐๐ บาท

(๒) ตำแหน่งเภสัชกร ให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๔๐๐ บาท

(๓) ตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๔๐๐ บาท

(๔) ตำแหน่งวิศวกร และสถาปนิก ให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๔๐๐ บาท

(๕) ตำแหน่งพยาบาลชีพ ให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๒๐๐ บาท

(๖) ตำแหน่งอื่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชีพ ให้ได้รับค่าตอบ ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ดำรงตำแหน่งแต่ละดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๒๐๐ บาท

(ข) ผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการให้ได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ ๑๕๐ บาท

ข้อ ๗ การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การปฏิบัติงานให้มีสิทธิเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนได้ไม่เกินวันละ ๗ ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

(๒) ในกรณีการปฏิบัติงานมีหลายช่วงเวลาภายในวันเดียวกัน ให้นับเวลาปฏิบัติงานทุกช่วงเวลาราชการ เพื่อเบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันนั้น

(๓) ในกรณีการปฏิบัติงานไม่เต็มจำนวนชั่วโมง หรือมีเศษของชั่วโมงให้ตัดเศษทิ้ง

/ข้อ ๘...

ข้อ ๘ ให้ข้าราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติให้เดินทางไปราชการ ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น โดยให้เบิกจ่ายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว

ข้อ ๙ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งงบประมาณรายจ่ายค่าตอบแทน ไว้ในงบดำเนินงาน ค่าตอบแทน ประเภทค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติราชการอันเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๑๐ การเบิกจ่าย และหลักฐานการจ่ายเงินค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายค่าตอบแทน

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ **๕.๗ ขอความเห็นชอบจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน**

เลขานุการฯ **เรื่องเดิม**

๑. ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๒๑ ราย ดังนี้

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (สำหรับผู้มีทักษะ) จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา

๑. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๖ อัตรา
๒. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๓ อัตรา
๓. ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๒ อัตรา
๔. ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๖ อัตรา
๕. ตำแหน่งพนักงานช่วยชีวิตคน จำนวน ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา

๑. ปฏิบัติหน้าที่พนักงานช่วยชีวิตคน จำนวน ๒ อัตรา
๒. ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เรื่อง ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๓. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้แจ้งให้ผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๒๑ ราย มารายงานตัว เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

๑. บัดนี้ มีผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มารายงานตัวเข้ารับการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๒๑ ราย ดังนี้

/๑. ตำแหน่ง...

๑. <u>ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ</u> **(สำหรับผู้มีทักษะ)** จำนวน ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๖ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๑-๐๐๔	นายบัญชา หลวงราช	๑	
๒	๐๑-๐๐๕	นายสุรพงษ์ ศรสีดา	๒	
๓	๐๑-๐๐๘	นายจำรัตน์ คำแคว่น	๓	
๔	๐๑-๐๐๓	นายสยาม หลวงแก้ว	๔	
๕	๐๑-๐๐๙	นายนัทธพงศ์ กองทา	๕	
๖	๐๑-๐๐๒	นายเสน่ห์ ไชยบาล	๖	

๑.๒ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๓ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๒-๐๐๖	นายนัฐวุฒิ วังยศ	๑	
๒	๐๒-๐๐๔	นายสันติ พรหมรักษ์	๒	
๓	๐๒-๐๐๑	นายวิทวัส วังสิงห์	๓	

๑.๓ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักกลขนาดเบา จำนวน ๑ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๓-๐๐	นายสุรจิต บัณฑิต	๑	

๑.๔ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๖ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๔-๐๑๖	นายภาคภูมิ กองคำ	๑	
๒	๐๔-๐๐๙	นายกิตติวินท์ ปิมแปง	๒	
๓	๐๔-๐๐๘	นายปิยพงษ์ เงินมูล	๓	
๔	๐๔-๐๐๒	นายธนากรณ์ เขื่อนคง	๔	
๕	๐๔-๐๐๓	นายรัฐธรรมนูญ จำปารัตน์	๕	
๖	๐๔-๐๑๑	นายคุณรุ่ง วงศ์พุฒิ	๖	

๑.๕ ตำแหน่ง พนักงานช่วยชีวิตคน จำนวน ๑ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๕-๐๐๑	นายยุทธนา ติละ	๑	

/ประเภท...

๒. ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่พนักงานช่วยชีวิตคน จำนวน ๒ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๖-๐๐๑	นายชานนท์ คำนวน	๑	
๒	๐๖-๐๐๒	นายกิตติศักดิ์ จันทร์ติ๊บ	๒	

๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ ราย

ลำดับที่	เลขประจำตัวสอบ	ชื่อ – สกุล	สอบได้ที่	หมายเหตุ
๑	๐๗-๐๐๑	นายณัฐวุฒิ ช้ายหุย	๑	
๒	๐๗-๐๐๒	นายภราดร หล้าจันทร์	๒	

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๓

๓.ตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

๔.โดยได้ตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานจ้างตามภารกิจ(สำหรับผู้มีทักษะ)จำนวน ๑๗ รายแล้ว เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ข้อระเบียบกฎหมาย

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ.น่าน) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ กำหนดไว้ดังนี้

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรฯ และดำเนินการจัดจ้างโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อไป

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑ ปี

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ เห็นควรขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เพื่อจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน จำนวน ๒๑ ราย ดังนี้

/ประเภท...

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (สำหรับผู้มีทักษะ) จำนวน ๑๗ ราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล/ตำแหน่ง/สอบได้ลำดับที่	จัดจ้างตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
๑.	นายบัญชา หลวงราช ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ลำดับที่ ๑	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ทำสัญญาได้ไม่ก่อนวันที่ ก.จ.จ มีมติให้ความเห็นชอบ - มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มาแล้ว ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี - อัตราจ้าง ๑๕,๐๐๐ บาท - ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๒๘.๔๓
๒.	นายสุรพงษ์ ศรสีดา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ลำดับที่ ๒	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๓.	นายจำรัตน์ คำแคว่น ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ลำดับที่ ๓	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๔.	นายสยาม หลวงแก้ว ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ลำดับที่ ๔	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๕	นายนัทธพงศ์ กองทา ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ลำดับที่ ๕	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๖	นายเสน่ห์ ไชยบาล ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก ลำดับที่ ๖	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๗	นายนัฐวุฒิ วังยศ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ลำดับที่ ๑	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๘	นายสันติ พรหมรักษ์ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ลำดับที่ ๒	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๙	นายวิทวัส วังสิงห์ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ลำดับที่ ๓	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	
๑๐	นายสุรจิต บัณฑิต ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ลำดับที่ ๑	ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง สังกัด ฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง	

/ลำดับที่...

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล/ตำแหน่ง/สอบได้ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/สังกัด	หมายเหตุ
๑๑	นายภาคภูมิ กองคำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๑	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข กองสาธารณสุข	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ทำสัญญาได้ไม่ก่อนวันที่ ก.จ.จ มีมติให้ความเห็นชอบ - อัตราจ้าง ๙,๔๐๐ บาท - มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี
๑๒	นายกิตติวินท์ ปิมแปง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๒	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายการประชุม สำนักงานเลขานุการ ฯ	
๑๓	นายปิยพงษ์ เงินมูล ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๓	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายสำรวจและออกแบบ กองช่าง	
๑๔	นายธนากรณ์ เขื่อนคง ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๔	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่	
๑๕	นายรัฐธรรมนูญ จำปารัตน์ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๕	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดฝ่ายผังเมือง กองช่าง	
๑๖	นายคุณรุ่ง วงศ์พุฒิ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๖	ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองช่าง	
๑๗	นายยุทธนา ดีละ ตำแหน่งพนักงานช่วยชีวิตคน ลำดับที่ ๑	ตำแหน่ง พนักงานช่วยชีวิตคน สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข กองสาธารณาสุข	

ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ราย

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล/ตำแหน่ง/สอบได้ลำดับที่	ชื่อ - สกุล/สังกัด	หมายเหตุ
๑.	นายชานนท์ คำนวน ปฏิบัติหน้าที่พนักงานช่วยชีวิตคน ลำดับที่ ๑	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานช่วยชีวิตคน สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข กองสาธารณสุข	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ทำสัญญาได้ไม่ก่อน วันที่ ก.จ.จ มีมติให้ความเห็นชอบ - อัตราจ้าง ๙,๐๐๐ บาท
๒.	นายกิตติศักดิ์ จันทร์ติ๊บ ปฏิบัติหน้าที่พนักงานช่วยชีวิตคน ลำดับที่ ๒	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานช่วยชีวิตคน สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข กองสาธารณสุข	
๓	นายณัฐวุฒิ ช้ายหุย ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๑	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข กองสาธารณสุข	
๔	นายภราดร หล้าจันทร์ ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ ลำดับที่ ๒	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ สังกัด ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข กองสาธารณสุข	

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ **๕.๘ ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออก จำนวน ๒ ราย**

เลขานุการฯ ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน มีพนักงานจ้างที่ยื่นความประสงค์ขอลาออกจากการเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑.นายชาคริต จิตตวงศ์พันธ์ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัด กองช่าง ตามสัญญาจ้าง เลขที่ ๒๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากการเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อไปประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒.นายนนทกร สมฤทธิ์ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู สังกัดกองการศึกษาฯ ตามสัญญาจ้าง เลขที่ ๗๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากการเป็นพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อไปบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย กลุ่มวิชาพลศึกษา ณ โรงเรียนเทศบาลเมืองสวรรคโลก จังหวัดสุโขทัย ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อระเบียบกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

๒. ประกาศ ก.จ.จ.น่าน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕๕ กำหนดว่าในสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือ ขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยอนุโลม ซึ่งประกาศ

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ.น่าน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

หมวด ๒ การออกจากราชการ

ข้อ ๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

หมวด ๔ การลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ...ฯลฯ...

/ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

ตามข้อระเบียบฯ กำหนดให้พนักงานจ้างตามภารกิจ เมื่อจะลาออกจะต้องยื่นหนังสือลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อระเบียบฯ ที่กำหนดไว้ เห็นควรขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน ให้พนักงานจ้างทั้ง ๒ ราย พ้นจากตำแหน่งกรณีขอลาออกต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

ประธานฯ **๕.๙ ขอความเห็นชอบรายงานผลการพิจารณาทำความเห็นของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ**

เลขานุการฯ ตามที่ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน (ก.จ.จ.น่าน) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบให้ส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัยพนักงานจ้างและข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ พิจารณาทำความเห็นเสนอ นั้น

คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันศุกร์ ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน โดยที่ประชุมได้พิจารณาทำความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานจ้างและของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว สรุปการพิจารณาทำความเห็น ดังนี้

<u>เรื่องที่ ๑</u> องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้มีคำสั่งที่ ๒๔๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับ นายประสงค์ สุริยะ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่อง เจ้าพนักงานตำรวจสืบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองน่าน จังหวัดน่าน ได้จับกุมผู้ต้องหารายนายประสงค์ สุริยะ โดยกล่าวหาว่า “เสพยาเสพติดให้โทษ ประเภท ๑ (ยาบ้า) โดยผิดกฎหมาย” และส่งตัวผู้ต้องหารายดังกล่าวให้พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรเมืองน่าน รับคำร้องทุกข์คดีอาญา ที่ ๗๗/๒๕๖๔ ตามประจำวันข้อ ๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๒.๓๐ น.

ผลการสอบสวนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เห็นชอบตามที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอ จึงมีคำสั่งลงโทษลดค่าตอบแทน ๔% ตามข้อ ๔๘ (๓) ประกอบกับ ข้อ ๕๑ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

<u>คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ได้ตรวจพิจารณาเอกสารสำนวนการสอบสวนและข้อเท็จจริงทั้งหมด ประกอบกับข้อกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้องแล้ว มีความเห็น ดังนี้</u>

/๑.กระบวน...

๑. กระบวนการดำเนินการทางวินัย

เห็นว่า กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย

๒. การพิจารณากำหนดโทษ

เห็นว่า เมื่อนายประสงค์ สุริยะ ได้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเสร็จแล้ว จึงถือเป็นผู้พ้นสภาพจากการใช้ยาเสพติด ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง การปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องการให้โอกาสผู้ติดเชื้อเอดส์ คนพิการ และผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติด เข้าทำงาน หรือรับการศึกษาต่อในหน่วยงานภาครัฐให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ห้ามอ้างเหตุแห่งการติดเชื้อเอดส์ ความพิการ หรือการเคยเสพหรือติดยาเสพติดซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติด เป็นเหตุผลในการลิดรอนสิทธิในการเข้ารับการศึกษา การรับทุนการศึกษา หรือเข้าทำงาน ตลอดจนความก้าวหน้า การให้ออกจากการศึกษาหรือ การให้ออกจากงาน อย่างไรก็ดีนายประสงค์ สุริยะ ในฐานะพนักงานจ้างตามภารกิจถือเป็นบุคคลากรในหน่วยงานของรัฐ จึงไม่สมควรเข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องยาเสพติดซึ่งเป็นปัญหาและประเด็นที่ภาครัฐให้ความสำคัญ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย อันกระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ตามข้อ ๔๘ วรรคหนึ่ง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ดังนั้น การที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีคำสั่งลงโทษลดค่าตอบแทน ๔ % กับนายประสงค์ สุริยะ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง ***จึงเหมาะสมแก่กรณีแล้ว***

<u>**เรื่องที่ ๒**</u> องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๔๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงกับ นายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในเรื่องผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๙ (จังหวัดลำปาง) ได้ตรวจสอบกรณีพิเศษ เรื่อง โครงการก่อสร้างซุ้มประตูเมืองเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษกขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ผลการตรวจสอบปรากฏว่า มีข้อบกพร่องเนื่องจาก การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายวินัยการเงินการคลังของรัฐและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยการเงิน การคลังของรัฐ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐหรือหน่วยรับตรวจ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง) กรณีการกำหนดราคากลางในส่วนของงานโครงสร้างงานสถาปัตยกรรม และค่าใช้จ่ายพิเศษเฉพาะค่ารถเครน

ผลการสอบสวนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เห็นชอบตามที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอ จึงมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๕ ของเงินเดือน เป็นเวลาหนึ่งเดือน ตามข้อ ๘๔ วรรคหนึ่งของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

<u>คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการได้ตรวจพิจารณาเอกสารสำนวนการสอบสวนและข้อเท็จจริงทั้งหมด ประกอบกับข้อกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้องแล้ว มีความเห็น ดังนี้</u>

/๑.กระบวน...

๑. กระบวนการดำเนินการทางวินัย

เห็นว่า กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. การพิจารณากำหนดโทษ

เห็นว่า การกำหนดราคากลางโดยถือเอาปริมาณงานจากแบบมาตรฐานประจำภาคเหนือ แบบที่ ๒ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง เฉพาะส่วนฐานรากที่กำหนดเป็นแบบแผ่และแบบเสาเข็มตอก เป็นเหตุให้ราคากลางที่กำหนดได้สูงกว่าราคากลางตามหลักเกณฑ์คำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ที่จะต้องคำนวณปริมาณงานจากแบบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ที่กำหนดงานฐานรากเป็นแบบเสาเข็มเจาะ เป็นการไม่ปฏิบัติตามตามประกาศคณะกรรมการราคากลางและขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๑ และแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดราคางานก่อสร้าง แม้การกำหนดราคากลางดังกล่าวจะมีระยะจำกัด คณะกรรมการกำหนดราคาก็ควรจะใช้ความระมัดระวังใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ อย่างไรก็ดีข้อเท็จจริงปรากฏว่าปัจจุบันทางผู้รับจ้างได้ขอใช้ส่วนต่างจากการกำหนดราคากลางโดยถือเอาปริมาณงานจากแบบมาตรฐานประจำภาคเหนือ แบบที่ ๒ ของกรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งเป็นเหตุให้ราคากลางที่กำหนดได้สูงกว่าแก่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเรียบร้อยแล้ว อย่างไรก็ดีการกระทำดังกล่าว ถือเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง และไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง การรักษาประโยชน์ของทางราชการ และประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ อันถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ดังนั้น การที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ลงโทษตัดเงินเดือน นายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ในอัตราร้อยละ ๔ เป็นเวลาหนึ่งเดือน ***จึงเหมาะสมแก่กรณีแล้ว*** *เทียบเคียงแนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เรียบเรียงจากกรณีการลงโทษ ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ – พ.ศ. ๒๕๔๕ ลักษณะความผิด "ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาล" หน้า ๘๖ ข้อ ๒๘๖ หน้า ๘๙ ข้อ ๒๙๔ และ หน้า ๑๑๑ ข้อ ๓๓๘*

<u>เรื่องที่ ๓</u> องค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๔๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับ นายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ ผู้อำนวยการกองช่าง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายสาธารณภัยและสิ่งแวดล้อม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่อง ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน โดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๙ (จังหวัดลำปาง) ได้ตรวจสอบกรณีพิเศษ เรื่อง โครงการก่อสร้างซุ้มประตูเมืองเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลพระบรมราชาภิเษก ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ผลการตรวจสอบปรากฏว่ามีข้อบกพร่องเนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายวินัยการเงินการคลังของรัฐและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยการเงิน การคลังของรัฐ ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานรัฐหรือหน่วยรับตรวจ(องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง) และมีพฤติการณ์น่าเชื่อว่าเป็นการทุจริต กรณีการกำหนดราคากลางและการตรวจรับพัสดุในส่วนของงานปรับปรุงภูมิทัศน์

/ผลการ...

ผลการสอบสวนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน เห็นชอบตามที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอ จึงมีคำสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ตามข้อ ๘๔ (๒) ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการได้ตรวจพิจารณาเอกสารสำนวนการสอบสวนและข้อเท็จจริงทั้งหมด ประกอบกับข้อกฎหมายและประกาศที่เกี่ยวข้องแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. กระบวนการดำเนินการทางวินัย

เห็นว่า กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านถูกต้องตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. การพิจารณากำหนดโทษ

เห็นว่า การกระทำของนายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีหน้าที่ ในการกำหนดราคากลางงานปรับปรุงภูมิทัศน์ได้กำหนดราคากลางเป็นราคาเหมารวม จำนวน ๓๗๔,๕๐๐ บาท แม้จะกำหนดราคากลางงานปรับปรุงภูมิทัศน์โดยไม่มีรายละเอียดว่าประกอบด้วยรายการใดบ้าง แต่ละรายการมีปริมาณ และราคาเท่าใด อันถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง แต่เนื่องจากบริษัท ฟาร์ ฟอร์เวิร์ด จำกัด ในฐานะผู้รับจ้าง ได้ดำเนินการก่อสร้างงานปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นเงินจำนวน ๓๘๗,๘๙๐.๒๙ บาท การก่อสร้างงานปรับปรุงภูมิทัศน์จริงจึงมีปริมาณงานและราคาที่สอดคล้อง กับราคากลางตามที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด กรณีนี้จึงไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามข้อ ๗ วรรคสามของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ แต่อย่างใด อย่างไรก็ดีการกำหนดราคากลางงานปรับปรุงภูมิทัศน์จำนวน ๓๗๔,๕๐๐ บาท เป็นราคาเหมารวม โดยไม่ได้กำหนดรายละเอียดว่างานก่อสร้างประกอบด้วยรายการใดบ้างแต่ละรายการมีปริมาณ และราคาเท่าใด เนื่องจากมีการเปลี่ยนสถานที่ก่อสร้างหลายครั้งซึ่งสภาพแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ไม่ทราบว่าต้องใช้ปริมาณวัสดุในการก่อสร้างเป็นจำนวนเท่าใด เป็นการปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการราคากลางและขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๐ และแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง แต่จากการสอบสวน พบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ถูกล่าวหามีข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาที่จะต้องดำเนินการอย่างเร่งรัด ให้เสร็จภายในวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เสร็จทันพิธีเปิดพร้อมกันทั่วประเทศ ดังนั้น พฤติการณ์และการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาคงรับฟังได้เพียงว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ที่ ๕๗๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจงานจ้างตามเอกสารรายละเอียด รายการวัสดุ ปริมาณงานและราคางานปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดทำขึ้น พบว่ามีปริมาณงานและราคางานปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ผู้รับจ้างได้ดำเนินการก่อสร้างสอดคล้องกับราคากลางที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดในราคากลางงานปรับปรุงภูมิทัศน์ การที่ผู้ถูกกล่าวหาในฐานะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับและลงลายมือชื่อรับรองในใบตรวจรับการจ้าง กรณีจึงถือเป็นการรับรองการก่อสร้างงานปรับปรุงภูมิทัศน์ที่ผู้รับจ้างได้ดำเนินการก่อสร้างจริง กรณีจึงไม่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๑๕ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐

/ธันวาคม...

ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดว่า การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการตรวจรับพัสดุของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาทราบมาก่อนแล้วว่า แบบรูปรายการละเอียดกำหนดงานปรับปรุงภูมิทัศน์เฉพาะในชุ้มความกว้าง ๔๐ เมตร และกำหนดเพียงภาพรวมเท่านั้น และไม่ได้กำหนดงานปรับปรุงภูมิทัศน์ในแบบรายการละเอียดชุ้มความกว้าง ๓๐ เมตร การปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ถูกกล่าวหาในฐานะกรรมการตรวจรับพัสดุเมื่อเห็นว่าแบบรูปรายการละเอียดมีข้อบกพร่องดังกล่าว จึงสมควรที่จะดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้แบบรูปรายการละเอียดในงานปรับปรุงภูมิทัศน์ มีรายการหรือมีรายละเอียดที่ถูกต้องและครบถ้วน แต่จากการสอบสวนไม่พบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการ ในเรื่องดังกล่าว พฤติการณ์จึงรับฟังได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหาไม่เป็นไปตาม ข้อ ๑๗๖ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ แต่การไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวยังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามีพฤติการณ์ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต คงรับฟังได้เพียงว่าเป็นความผิดทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ จึงเห็นควรลงโทษ ลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น กับนายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ทั้งนี้ตามข้อ ๘๔ วรรคสี่ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ดังนั้น การที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ลงโทษลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น กับ นายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ***จึงเหมาะสมแก่กรณีแล้ว***

<u>ข้อเสนอ</u>

จึงเรียนเสนอเพื่อที่ประชุมได้โปรดพิจารณา

มติ/ความเห็นที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ

<u>วาระที่ ๖</u> : เรื่องอื่น ๆ

มติ/ความเห็นที่ประชุม : - ไม่มี –

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ) จ่าเอก.....ผู้บันทึกการประชุม

(เกษม สีชมภู)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.จ.น่าน

(ลงชื่อ) .... ผู้ตรวจบันทึก

(นายอนันต์ชัย เบ้าทอง)

เลขานุการ ก.จ.จ.น่าน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	พ.จ.อ.ณัฐนันท์ เรืองไพศาล	ปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง	-	-	-	
๒	นายอนันต์ชัย เบ้าทอง	รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	สูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	นักบริหารงาน อปท.	-	-	-	
๓	นางทัชชา สามัคคีนิชย์	รองปลัด อบจ. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	นักบริหารงาน อปท.	-	-	-	
	<u>สำนักปลัด อบจ. (๐๑)</u>								
๔	นางสาวทิพวรรณ วงค์ดี	หัวหน้าสำนักปลัด อบจ(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๕	นางสาวสมพรรณ์ อานา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป))	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๖	นางธีระวดี โรจนวิภาต	หัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๗	นางดาวประกาย คฤหานนท์	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	-	๑	-	-	
๘	นายติพัทธ เมฆพระจันทร์	หัวหน้าฝ่ายสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) รุ่นที่ ๙๔	-	-	-	
๙	นางดาราวรรณ ยะราช	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	-	๑	-	
๑๐	นางโสภา ต๊ะติ๊บ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	-	-	-	๑	
๑๑	นางสาวจีรนันท์ มุตะกาศ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๒	นางสาวกมลรส นันทะกมล	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	-	๑	-	
๑๓	นายรัฐภัทร รัตนพิกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	-	๑	-	-	
๑๔	นางสาวธัญชนก โรงคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บริหารธุรกิจ(ธุรกิจบริหาร)	เจ้าพนักงานธุรการรุ่นที่ ๙๘	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕	นายสุรสิทธิ์ แสนธิวัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (ช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	-	-	๑	
๑๖	นางสาวบุษกล พรหมเสนา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๕๓	-	-	-	
	ฝ่ายนิติการ								
๑๗	นายกิตติคม สุหนั่น	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	นักจัดการทั่วไป(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๑๘	นายชาญ ทองสุข	นิติกร	ชก.	นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร รุ่นที่ ๓๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๑๙	นางสาวอภิชญา สารกุมาร	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร รุ่นที่ ๔๒ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๒๐	นายประโยชน์ อินต๊ะวิชัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ศิลปะศาสตร์บัณฑิต(รัฐศาสตร์)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ ๙	-	-	-	
๒๑	นายภูวนัตถ์ ขละสุ	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	รัฐประศาสนศาสตร์	เจ้าพนักงานป้องกันฯ รุ่นที่ ๒๐	-	-	-	
	ฝ่ายสิ่งแวดล้อม								
๒๒	นางสาวมุทิตา วงศ์สงคราม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	มหาบัณฑิตนโยบายสาธารณะ	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๒๓	นางสาววรรณวรางค์ สุทธะ	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (การจัดการสิ่งแวดล้อม)	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
	ฝ่ายอำนวยการ								
๒๔	นายนวพล จินตนา	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	นักพัฒนาชุมชน รุ่นที่ ๓๘ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	สำนักงานเลขานุการอบจ (๐๒)								
๒๕	จ่าเอกผดุง เพ็ชรภา	เลขานุการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	-	๑	-	
๒๖	นางสาวกนกวรรณ มหานิล	หัวหน้าฝ่ายกิจการสภา (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	
๒๗	นางสาวปาริชาต เวียงเก่า	หัวหน้าฝ่ายการประชุม (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	-	๑	-	
๒๘	นายศรัณย์ อยู่ยืน	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	-	-	-	
	ฝ่ายกิจการสภา								
๒๙	นายวสุพลดิภัศ เขื่อนจันธนลาภ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	-	๑	-	-	
๓๐	นายถนอม ทะขัติ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	๑	-	-	
๓๑	นางสาวจินตนา ใจจะวะนะ	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)	-	-	๑	-	
๓๒	นายภรณบดินทร์ คฤหานนท์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน)	-	-	-	๑	
	ฝ่ายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน								
๓๓	นางปริญญารัชต์ ปิ่นชัยมูล	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๔	นางนงคราญ สมฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	บธ.บ. (ธุรกิจบริการ) ปวส. (การเลขานุการ)	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่น ๓๔	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๓๕	นายวิชัย เอี่ยมอาภรณ์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๓๖	นางศุภรัตน์ กาวิเนตร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗	นางจินสาย ไชยเสน	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
๓๘	นางสาวชาวลี จิณเสน	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง								
๓๙	นางสาวเกศรา สุขะกาศี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	-	๑	-	
๔๐	นางสุพร สมศรี	นักวิชาการคลัง	ชก.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
๔๑	นายผดุง บังเมฆ	นักวิชาการคลัง	ปก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	นักวิชาการคลัง รุ่นที่ ๑๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๒	นางสาวปิญารัตน์ สิริโรจนานันท์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป ปวช. (บัญชี)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	
	ฝ่ายพัฒนารายได้								
๔๓	นางสรินยา วงศ์ชัย	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	บัญชีบัณฑิต	-	-	๑	-	
๔๔	นางสาวกฤษฎาภรณ์ คุ้มศิริ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	บธ.บ (การจัดการทั่วไป) ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	-	๑	
๔๕	นางวราพร กิตติวงค์	จ้าพนักงานการคลัง	ชง	ปวส. (การตลาด)	-	๑	-	-	
๔๖	นางสาวศศิธร สุตพันธ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ รุ่นที่ ๕๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๔๗	นางสาวน้ำอ้อย ไชยนาเหลือง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๔๘	นางสาววันทนา สุทธเขต	นักวิชาการคลัง	ขก	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	-	๑	-	-	
๔๙	นางสาวภัทรศยา ปิจนันท์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	-	-	๑	-	
๕๐	นางสาวศิริรัตน์ ธิราช	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	-	-	-	๑	
	กองช่าง (๐๕)								
๕๑	นายเฉลิมพล มิ่งเชื้อ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	นายสันติชัย มีบุญ	หัวหน้าฝ่ายสำรวจและ ออกแบบ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	
๕๓	นายสันต์ วังแสน	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	-	๑	-	-	
	ฝ่ายผังเมือง								
๕๔	นายณัฐพล พลธนะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (อิเล็คทรอนิกส์)	-	๑	-	-	
	ฝ่ายเครื่องจักกล								
๕๕	นายปิยะพงษ์ จิณะแสน	วิศวกรเครื่องกล	ชก.	ค.อ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	-	๑	-	-	
๕๖	นางสาวปิยะศัพย์ วงค์พุทธคำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	เจ้าพนักงานธุรการ รุ่นที่ ๑๓๗ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
	ฝ่ายสำรวจและออกแบบ								
๕๗	นายชูวฤทธิ์ ยะวิญชาญ	วิศวกรโยธา	ชก	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	วิศวกรโยธา รุ่น ๖	-	-	-	
๕๘	นางสาวศันสนีย์ กุลเหนือ	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	วิศวกรโยธา รุ่นที่ ๙ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๕๙	นายวิชัย เพชรรัตน์พันธุ์	สถาปนิก	ปก.	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสถาปัตยกรรม)	สถาปนิก รุ่นที่ ๑ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๖๐	นายปรีชาพล จันท์คำ	นายช่างโยธา	อส.	ปวส. (สาขาโยธา)	-	๑	-	-	
๖๑	นายอนุชาติ รัตนอนันต์	นายช่างโยธา	อส.	วศ.บ. (บริหารงานก่อสร้าง) ปวส. (สาขาโยธา)	-	-	๑	-	
	ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง								
๖๒	นายเลิศสกุล จักรกฤษณ์	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๖๓	นายกิตติพงษ์ กิติมูล	นายช่างโยธา	อส.	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) ปวส. (ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม)	พัฒนาศักยภาพช่าง/นายช่าง	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	นายพุฒิสรรค์ ไชยวงศ์	นายช่างโยธา	อส.	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม) ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	๑	-	-	
๖๕	นายภาณุพงศ์ ขันทะสีมา	นายช่างโยธา	ปง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	-	๑	-	
๖๖	นายจุมพจน์ แก่นธิยา	นายช่างโยธา	ชง.	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศกรรมโยธา)	-	-	-	๑	
๖๗	นายวิสิฐศักดิ์ ตาบุญถึง	นายช่างโยธา	ปง.	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	นายช่างโยธา รุ่นที่ ๑๓ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุข (๐๖)</u>								
๖๘	พันจ่าเอกนพดล พรมรักษา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	สาธารณสุขศาสตร-มหาบัณฑิต	นักบริหารงานสาะรณสุข (ระดับกลาง)	-	-	-	
๖๙	พันจ่าเอกสุเมธี ศิริตังสกุล	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ความปลอดภัย)	นักบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมสาธารณสุข</u>								
๗๐	นางปิยะรัช นิลนาม	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๗๑	นางสาวพัณณิตา สมหนองบัว	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส.(การบัญชี) บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	๑	-	-	
๗๒	นางนฤมล ดุกสุขแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	ปวส. (เวชกิจฉุกเฉิน)	-	-	-	๑	
	<u>ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค</u>								
๗๓	นางณัฐชา ลำบาล	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๗๔	พันจ่าโทธีรวัฒน์ ยศอินทร์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๗๕	จ่าสิบเอกหญิงอังริศาส์ ปิจดี	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	สาธารณสุขศาสตร-บัณฑิต	-	-	๑	-	
	<u>ข้าราชการ รพ.สค.</u>								
๗๖	นางอำพร จรรยานะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๗๗	นายเกรียงไกร กำเนิดมงคล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑	-	-	
๗๘	นางสาวอังคณา ตันน้อย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๙	นางสาวนภาพร ศรีสุวรรณ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๘๐	นางปิยะนุช ฝีปากเพราะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๘๑	นางสาวสุรีทิพย์ ใจปิง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๘๒	นายเอนก ช่างเงิน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๘๓	นางสาวมาลี บัวเหล็ก	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	-	๑	-	
๘๔	นายจักรวาล อินทรศักดิ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	๑	
๘๕	นางสาววัชราลักษณ์ สลีอ่อน	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๘๖	นายเจตน์ อินสองใจ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๘๗	นางสาวกมลวรรณ สลีอ่อน	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๘๘	นางพร้อมพันธ์ วชิรเชษฐพงศ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๘๙	นางสาวสุภาวดี วงศ์วาท	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	๑	
๙๐	นางธัญทิพ พรหมรักษ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๙๑	นายศุภการ เทพอินทร์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	๑	-	
๙๒	นางวิภาภรณ์ ต๊ะผัด	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๙๓	นางวิจิตรา ขันทะสีมา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	๑	-	-	
๙๔	นายศศะวัฒน์ สิงห์ศรีโว	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	๑	
๙๕	นายพิเชษฐ์ ขะจาย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๖	นายจิราวัฒน์ ศิลป์ท้าว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๙๗	นายทิวากร พงษ์ขันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๙๘	นางสาวชนิกานต์ เมืองมูล	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๙๙	นายวรกร เขื่อนธนะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๐๐	นางสาวชลิกา สุโรพันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	-	๑	-	
๑๐๑	นางกุลยา สุยาว	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๐๒	นายรัชกฤช พรมรังฤทธ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๑๐๓	นางจงรักษ์ กรุณาดวงจิตร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๐๔	นางมาลี ทะนิตัะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๐๕	นางปราณี อภิชัย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๐๖	นายธนาตย์ พรมโกน	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๐๗	นายสุธี รัตนประภา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	-	-	๑	-	
๑๐๘	นางอภิญญา ใหม่ตา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๐๙	นางสุภาพ ถาวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๑๐	นายกิตติศักดิ์ ถาวงศ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๑๑๑	นางเปรมจิต ภิมาลย์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ประกาศนียบัตรการสาธารณสุขชุมชน	-	-	๑	-	
๑๑๒	นางกุลธิดา ณะไชย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๑๓	นายนิคม หมื่นจันทร์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑๔	นางสาวคีตภัทร มังคละ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๑๕	นายชูชีพ อินต๊ะแสน	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา)	-	-	๑	-	
๑๑๖	นายสุรชาติ คำวรรณะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๑๑๗	นายบวรพัฒน์ พิพิธนวงค์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	๑	
๑๑๘	นางอรวรรณ ริกันต์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๑๙	นายสุพัฒน์ อินทะรังษี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๒๐	นายศักดิ์สุเมธ ท้าวยศสมบูรณ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๒๑	นางสาวกัญญาภัทร กล้าพิทักษ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขชุมชน	-	-	๑	-	
๑๒๒	นางสาวกรรนิการ์ ปาคุต	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๒๓	นายเกรียงไกร สุตะวงศ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๒๔	นางเยาวลักษณ์ โนทะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	๑	
๑๒๕	นางสาวกุลทรัพย์ เรือนอุ่น	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๒๖	นางวนาลี ศิริเลิศวิมล	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๒๗	นางณัฐปภัสร์ โนทะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๒๘	นางสาวรัชนีกร ตาเสน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒๙	นางฐิตารีย์ พรมฝั้น	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส.สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๓๐	นางปิยะพร หลวงขัน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๓๑	นายสถิตย์ มะราช	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	๑	
๑๓๒	นางษมาวีร์ สารินทรานนท์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๑๓๓	นางสาวรจนา ใหม่เทวิน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศาสตร์)	-	๑	-	-	
๑๓๔	นางสาวรัตนาภรณ์ ขันกา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	๑	-	
๑๓๕	นางสาวนฤมล ปินตาเขียว	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	--	๑	-	-	
๑๓๖	นายสมพิศ วิชัยตัะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๑๓๗	นางปาริชาติ วิชัยตัะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๓๘	นายจิระศักดิ์ ไชยเชิด	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๓๙	นางริณนาร์ บุญทน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขชุมชน วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	๑	
๑๔๐	นางธันวา ทีฆาวงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต					
๑๔๑	นางจิรพา จันทร์สำเร็จ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขชุมชน สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๔๒	นางจิรานุช ชนกนาถวดี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ขก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๔๓	นางศรินทร์ทิพย์ ทิพย์ปัญญา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔๔	นางทิพยรัตน์ สายสำราญ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๔๕	นายวรธน ยอดสาร	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (โรคติดเชื้อและวิทยาการระบาด)	-	-	๑	-	
๑๔๖	นางสาวสุนารี คีรีธีรกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๔๗	นายวิเชียร คำแสน	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๑๔๘	นายประเสริฐ์ สุทธิพงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๔๙	นายทินกร มหานิล	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	๑	-	-	
๑๕๐	นางสุวรรณี เลาเหล็ก	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๑๕๑	นางแวววรี ไกรสีกาจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	๑	-	-	
๑๕๒	นางสาวขวัญกมล ท้วมสุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๕๓	นายเกียรติ จันพฤกษ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๕๔	นางพิมพ์ใจ แก้วอุดม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	๑	-	-	
๑๕๕	นางพรรณงาม ชัยวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๕๖	นางสาวทิพย์สุมน จิตตวงศพันธุ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	-	๑	-	-	
๑๕๗	นายนันทมิตร นันทะเสน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชพ.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	๑	-	-	
๑๕๘	นางสาวธิดารัตน์ อินต๊ะกัน	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๕๙	นางนันทพันธ์ เกตุพีรศิษฐ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๖๐	นางสมจินต์ มูลต่อม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๖๑	นายธงชัย ธิลาว	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๖๒	นางปิยกานต์ แป้นกลัด	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๑๖๓	นางสาวพรพิมล นันทสิทธิ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส.สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๑๖๔	นางสาวกฤติยา จิตอารี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๖๕	นายฤทธิรณ จันทร์คำ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๑๖๖	นางสาวขนิษฐา อินทำ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๖๗	นางพูลทรัพย์ สอนนนฐี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	๑	-	-	
๑๖๘	นางสาวชนากานต์ หนักแก้ว	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๖๙	นางสาวน้ำค้าง เขียวดี	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๗๐	นางสาวพรทิพย์ นันทสิทธิ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-				
๑๗๑	นางสาวจารุพร สีรัง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขชุมชน สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๗๒	นางสาวจิรนันท์ พุ้ยน้อย	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง..	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๗๓	นางวิจิตรา วุฒิไชย	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗๔	นางสาวพัชรีย์ ไชยจริม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑	-	-	
๑๗๕	นางสาวชนนิกานต์ เขื่อนเขตร	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๑๗๖	นางสาวธันย์ชนก เกสนา	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๗๗	นายปรัชญา วัฒนะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-				
๑๗๘	นางสาวพัชราภรณ์ ตันเขื่อนแก้ว	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๗๙	นางกิตติกา วัฒนะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๘๐	นายณรงค์ศักดิ์ ใจเดช	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๘๑	นายเสรี วื่อทรัพย์รุ่งทวี	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	๑	-	
๑๘๒	นายชัยวัฒน์ โลกคำลือ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๘๓	นางเพ็ญศรี นุยศ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ศิลปศาสตรบัณฑิต ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๑๘๔	นางสุภาพร ป้อฝั้น	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	-	๑	
๑๘๕	นางหอมหวล สุทธะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๑๘๖	นางสาวสนธยา มโนชัยวุฒิกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๘๗	นายวีระยุทธ ปานหล้า	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๘๘	นางกนกรัตน์ แปงกันทา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๘๙	นายธีรพงษ์ รุ่งเรือง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๙๐	นางสาวนครินทร์ แสนอุด	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๙๑	นางสาวณัฐพร อิ่นอ้าย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๙๒	นางเจียมจิตร ขันทะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙๓	นางวิลาภา ยศมาดี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	-	-	๑	-	
๑๙๔	นางนารีพร วรวัฒน์วิทยากุล	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๙๕	นางสาวธนัชพร ริกากรณ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๙๖	นางเนติกา โชติพัชรสกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๑๙๗	นายภูน่าน ธงหิมะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	๑	-	-	
๑๙๘	นายเฉลิมศักดิ์ รักษา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๑๙๙	นางสาวอนุภรณ์ โนจิตร	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๐๐	นางกิตติยา ใหม่กุละ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๐๑	นายจีระศักดิ์ กำเนิดมงคล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๐๒	นางสาววันทนา คำอินทร์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๐๓	นางสาวปราณปรียา อุ่นถิ่น	นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๒๐๔	นางสาวกนกจันทร์ แก้วเบี่ยง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๐๕	นายเจริญ อุดอ้าย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๒๐๖	นายศุภชัย ปรารมภ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๐๗	นางชุติกาญจน์ ศิริ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๐๘	นางจำปา ละออ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐๙	นางสุธัญญา คำวงค์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๒๑๐	นางพิมพิมล ฝีปากเพราะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๑๑	นางสาวปภาวินท์ เกี๋ยงภา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๑๒	นางวนิดา อินทะรังษี	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๑๓	นางกัญชริญา ส่องสี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๑๔	นายแดนชัย ศรีรังษ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๒๑๕	นายสมจิตร ศรีรังษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๑๖	นางรัชนีย์ วีระ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	-	-	๑	
๒๑๗	นางนภาพร วีระ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๑๘	นายนิกร วีระ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๒๑๙	นางพิสมัย เทพอินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๒๐	นางขวัญใจ มั่นมา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๒๑	นางสาวสุลิลักษณ์ สิทธิกัน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	๑	-	-	
๒๒๒	นายลือชัย กรุณาดวงจิตร	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๒๓	นางพัชรินทร์ ลำคำ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๒๔	นางลัดดาวรรณ ธนะขว้าง	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๒๕	นางยงยุทธ ใหม่ตา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๒๒๖	นายเสนาะ ลำคำ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๒๗	นางสาวมนัญชยา ช่างลอ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๒๘	นายชัยรัตน์ กอกฝั้น	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๒๒๙	นางวิลาวัลย์ ไชยเสน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๓๐	นางสาวนันท์นภัส วงค์พุฒคำ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๓๑	นางดวงกมล ไชยสลี	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๓๒	นายมนตรี ธนะขว้าง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๒๓๓	นางสุวิมล วันควร	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๓๔	นางณีรนุช ประดิษฐ	เจ้าพนักงานทันต-สาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรทันตาภิบาล สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๓๕	นางวริสรา ทากัน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๓๖	นางสาวชลาธร อนัญญาวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๓๗	นายกรกช พลแดง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๒๓๘	นางเบญจวรรณ พรหมพา	นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๓๙	นางสาหร่าย อินเบ้า	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๒๔๐	นายมนต์มนัส จอมมานพ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๔๑	นางเกศศินี วีระพันธ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร์) ทันตสาธารณสุข สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๔๒	นางรวิดาพร จินดาศรี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔๓	นางจุฑาศิริ เนตรวีระ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	๑	
๒๔๔	นางสุนันธิดา ปะทิ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๔๕	นางสาวจุรีพร แซ่ท้าว	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. (สาธารณสุขศาสตร์) ทันตสาธารณสุข สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๔๖	นางเพียรทอง มังคละ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	-	-	๑	
๒๔๗	นางสมจิตร เตชะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)		-	๑	-	
๒๔๘	นางสุมาลี อินไชย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	
๒๔๙	นางสุรีพร ปัญญาภู	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๕๐	นางฑาริกานันท์ มะลิดวง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	
๒๕๑	นายภควันต์ จันต๊ะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		-	๑	-	
๒๕๒	นางวิลาพร ใหม่ยะ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		๑	-	-	
๒๕๓	นางนิรัชกร ท้าวอาจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๕๔	นายรัชชพล จันทิหล้า	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)					
๒๕๕	นางพัชราภรณ์ เกษมนภา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		๑	-	-	
๒๕๖	นางสาวทิวารัตน์ เทพจันตา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	
๒๕๗	นายชัชเคนทร์ จินะใจ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๕๘	นางอันธิกา กีรติธนาวัฒน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕๙	นายนันทภร เปาป่า	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		-	-	๑	
๒๖๐	นางโสภา สายวงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรและผดุงครรภ์ชั้นสูง		-	-	๑	
๒๖๑	นางสาวช่อทิพย์ ทันใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	
๒๖๒	นายณรงค์ ถาต๊ะวงศ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)		-	-	๑	
๒๖๓	นางสาวณัชชา โนทะ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		-	๑	-	
๒๖๔	นางไพจิตรี มาอ้าย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		๑	-	-	
๒๖๕	นางนภารัตน์ มาฉิม	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๖๖	นางสาวพรปวีณ์ คำหลวง	แพทย์แผนไทย	ชก.	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต (การแพทย์แผนไทยประยุกต์)		-	๑	-	
๒๖๗	นายก่อกิตติ์ เขื่อนคำ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	-	-	
๒๖๘	นายประเสริฐ หลวงขัน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต		-	-	๑	
๒๖๙	นางวนาลี พรมกามินทร์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)		๑	-	-	
๒๗๐	นางนภาภรณ์ จันทร์ใจ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	
๒๗๑	นางสาวณัฐธิดา พลเล็ก	แพทย์แผนไทย	ปก.	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต (การแพทย์แผนไทย)		๑	-	-	
๒๗๒	นายเมชา แก้วเดช	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย)		-	-	๑	
๒๗๓	นางสาวจารุวรรณ รุ่งเรือง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗๔	นายสุจริต แสนชุ้ง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)		-	-	๑	
๒๗๕	นางสาวศิวิกา ธิจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		๑	-	-	
๒๗๖	นางกมลชนก ขันใจ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		-	๑	-	
๒๗๗	นางนารีรัตน์ วังคำ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)		-	๑	-	
๒๗๘	นางณิรินทร์รดา สุทธิ	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๗๙	นางสาวพันทิวา นพรัตน์ดลพร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)		๑	-	-	
๒๘๐	นายคงเดช วัฒนชัยประเสริฐ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		๑	-	-	
๒๘๑	นายรุ่งกิจ ปิยศทิพย์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	อส.	ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๘๒	นางสาววิรดา การินไชย	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต		๑	-	-	
๒๘๓	นางสาวนฤมล ธุปะละ	จ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต		๑	-	-	
๒๘๔	ว่าที่ร้อยตรีอนุรักษ์ นึกไม่ลืม	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานสาธารณสุข)		-	๑	-	
๒๘๕	นางจินตนา สุทธิพงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	-	๑	
๒๘๖	นางธนัญญา ธนูสาร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)		-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๘๗	นางจิรัชญา ไชยศิลป์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๘๘	นางอลิษา ลัคนาเลิศ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๘๙	นายอัฏฐรพล เสนจอม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (การจัดการสุขภาพชุมชน)	-	-	-	๑	
๒๙๐	นายพยนต์ อินมณี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชพ.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑	-	-	
๒๙๑	นางศิริรัตน์ ชาวยอง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๙๒	นางจีราภรณ์ นึกไม่ลึม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๙๓	นางสาวกฤษณา บริคุต	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๒๙๔	นายนันทวิชญ์ เมฆแสน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๙๕	นางณัฐนรี ศรีลาฉิม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๒๙๖	นางอัจฉรีย์ อนุจร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๙๗	นางวรารัตน์ ดีคำวงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๙๘	นางสุพัตรา อุทุมพร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๒๙๙	นางสาวฝนทิพย์ ทะนิต๊ะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๐๐	นายจรัส สุทธหลวง	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑	-	-	
๓๐๑	นางวนิดา อุดอ้าย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๐๒	นายธีรพงษ์ ธงหิมะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๐๓	นายนันท์ธนัช เมฆแสน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๐๔	นางสาวพัชรีพร ตนภู	นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการการสร้างเสริมสุขภาพ)	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๐๕	นางจิราภรณ์ อุ่นเรือน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๐๖	นางฐิติชยา ชาวส้าน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๐๗	นางออนอุมา ดีอุ่น	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๐๘	นางสายพิณ กิตติพุทธิพงศ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๐๙	นายไพรินทร์ ปวงเหมือง	แพทย์แผนไทย	ปก.	ประกาศนียบัตรการแพทย์แผนไทย (อายุเวท) แพทย์แผนไทยบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๑๐	นายนครินทร์ ศิริ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	๑	
๓๑๑	นายพุธ ต๊ะแก้ว	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	--	-	-	๑	
๓๑๒	นายพรหมเทพ บุตรสาระ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๓๑๓	นายกล้าณรงค์ เตชะนันท์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส.สาธารณสุขศาสตร (ทันตสาธารณสุข) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	๑	
๓๑๔	นางสาวอรุโณทัย สุนทร	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๑๕	นางสาวกัลยาณี ไชยโย	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารงานสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๓๑๖	นางนิจกาล สุทธหลวง	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	--	-	๑	-	
๓๑๗	นายธวัชชัย ธนูสาร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)		-	-	๑	
๓๑๘	นางฐิตาภร วงศ์ถิรกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	๑	-	
๓๑๙	นางสาวชไมพร ไชยโย	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส.(ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๓๒๐	นางอุดมศรี ไชยชนะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๒๑	นางจินตนา กันยะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๒๓	นายเมฆอาคม ทองดีฆา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๒๔	นางศิริกาญจน์ ปางน้อย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๒๕	นางสาวประทุมธิปภ์ ชัยชนะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๒๖	นางสาวพิศมัย หมอสุยะ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๓๒๗	นางสาวพรพิมล บุญศรี	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	๑	-	
๓๒๘	นางนันทยา ศรีวิไชย	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๒๙	นางสาวนิชชิตา สมัคร	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๓๓๐	นายมงคล น้ำลัด	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	๑	-	
๓๓๑	นางพรพรรณ สุขสาร	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๓๒	นางสุรีรัตน์ ทาวี	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๓๓	นางศศิธร หนองข้าง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับต้น สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๓๔	นายนิติศาสตร์ เหล็กชาย	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานอนามัย) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	๑	๑	
๓๓๕	นางเกลียวพันธ์ จันต๊ะ	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๓๖	นางทรธะนา จิณเสน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๓๗	นางนฤมล ลำเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน)	-	-	๑	-	
๓๓๘	นายตรินัยน์ ทากัน	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๓๙	นางผ่องศรี ณ น่าน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๓๔๐	นางพูนทรัพย์ อิสระณรงค์พันธ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา)	-	๑	-	-	
๓๔๑	นายชาญวิทย์ มณีรัตน์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)		-	-	๑	
๓๔๒	นางสาวนรินธร หล้าหลึก	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	พยาบาลศาสตรบัณฑิต		-	๑	-	
๓๔๓	นางจินดา ชัยชุมภู	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	๑	-	-	
๓๔๔	นางสาววิไลพร คำสอน	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๓๔๕	นายมานพ ฉวีศักดิ์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	๑	-	
๓๔๖	นางสาวกนกศรี เชื้อหมอ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลผู้ใหญ่)	-	-	-	๑	
๓๔๗	นางวนิดาพร ศรีสวัสดิ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรทันตาภิบาล สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ทันตสาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๓๔๘	นางนฤมล ไชยวุฒิ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๔๙	นางธนน์ธรณ์ ใจทา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	๑	-	-	
๓๕๐	นางเปรมฤทัย นิลพันธุ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	๑	-	
๓๕๑	นางอรนาฏ พลธนะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	-	๑	
๓๕๒	นางณลำดวน โชควิริยะภาคิน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๕๓	นายชวลิต เจดีย์ถา	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๕๔	นางพัทฒิดา ฉัตรสุมงคล	นักวิชาการสาธารณสุข (ด้านบริการทางวิชาการ)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๕๕	นางปทุม ใบยา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรผดุงครรภ์อนามัย	-	๑	-	-	
๓๕๖	นางกัลยา ใจจะดี	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๕๗	นางพนิดา บุญเรือง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๕๘	นางสุวพิน ภักดีวรการ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	๑	-	-	
๓๕๙	นายวิระชัย ทองเขื่อน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๓๖๐	ว่าที่ร้อยตรี สิทธิพงศ์ อุปจักร์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์ ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๓๖๑	นางสาวพิราวรรณ สุราช	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๖๒	นางสาวภัคธดา ธนูสนธิ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๖๓	นางญาดา เงินงาม	พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๖๔	นางวัฒนา ปวนธิ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	๑	-	
๓๖๕	นายจักรพันธ์ ศรีวิไชย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	๑	
๓๖๖	นางสมปรารถนา นันทะเสน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	๑	-	-	
๓๖๗	นายนิกร พอใจ	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	๑	
๓๖๘	นางหัตถาภรณ์ คำนามะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๖๙	นางสาวศศลักษณ์ อนุรุท	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๗๐	นางมาลินี คณาภิวัฒน์	แพทย์แผนไทย	ชก.	การแพทย์แผนไทยบัณฑิต (การแพทย์แผนไทย)	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๗๑	นายมงคล ยศมาดี	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	
๓๗๒	นางอรวรรณ อัมพรสว่าง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๗๓	นางสาวอรอนงค์ อุทังใข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สุขภาพ)	-	๑	-	-	
๓๗๔	นางอารีรักษ์ ไชยธรรม	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง ๒ ปี)	-	-	-	๑	
๓๗๕	นางนวินยา ฐิติธนนภัช	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๗๖	นางสุภาพร ปัญญาอินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	๑	-	-	
๓๗๗	นางสมพร ประสงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๗๘	นายกรณ์พงศ์ ฐิติชัยธนาภัทร์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๗๙	นางสาวอรรจน์ ชาริกา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	๑	-	-	
๓๘๐	นางหอมหวล ปัญญานะ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๓๘๑	นางพันธิพา ไชยบุญเรือง	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๘๒	นางสาวเปมิกา ขันทะสอน	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๘๓	นายเสด็จ ทะลือ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	๑	-	-	
๓๘๔	นางจงรักษ์ ใจจันทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๘๕	นางศิริพร กุณา	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๘๖	นางสาวภูษณิศา แก้วแดง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	-	๑	
๓๘๗	นางสาวอำพิลา กุณา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขศาสตร์) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๘๘	นางธัญญารัตน์ ทัศนีมงคญ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (เจ้าพนักงานสาธารณสุข)	ชง.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ระดับต้น วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๘๙	นายอานันท์ ปัญญาโพธินันท์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ปวส. สาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	-	-	๑	-	
๓๙๐	นางฉัตรณดา ปันทะวงษ์	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิตสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๙๑	นางอรพรรณ อ้วนใหญ่	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๙๒	นายจีระศักดิ์ วิชัยตะ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๓๙๓	นายชินพันธุ์ นาคอ้าย	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (พยาบาลวิชาชีพ)	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๓๙๔	นายณัฐภัทร กันเสน	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	-	๑	
๓๙๕	นางสาวชลันดา สมบัติใหม่	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๙๖	นางวีรักษ์ ฑีฆาวงค์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	-	๑	
๓๙๗	นายสุระทิตย์ เสนนันตา	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๓๙๘	นายธนาคาร กองวัน	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
๓๙๙	นางสิริกาญจณ์ วุฒิ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๔๐๐	นางจินตนา ไชยพงษ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	-	-	๑	-	
๔๐๑	นางธัญญาภรณ์ คำยาน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	--	๑	-	-	
๔๐๒	นายสมพงษ์ กันยะ	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๔๐๓	นางสาวดาวเรือง อินปัญญา	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	-	๑	-	
๔๐๔	นางศุภกานต์ คีรีสันติกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๐๕	นางไพสนฑ์ มหานิล	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชง.	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๔๐๖	นางสาวปิ่นปินัทธ์ ชาญมณีเวช	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๔๐๗	นางสาวมาลินี คุณศิรินันทกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๔๐๘	นายทวีวุฒิ มโนวงค์	ผู้อำนวยการ รพ.สต. (นักวิชาการสาธารณสุข)	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	-	-	-	-	
๔๐๙	นางสาวศุทธิลักษณ์ เตชนันท์	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
๔๑๐	นางสาวอุไรรัตน์ สีคำ	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
๔๑๑	นายพิทักษ์ชน สลีอ่อน	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	-	๑	-	-	
	<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(๐๗)</u>								
๔๑๒	นายบรรเจิด ฝาระมี	ผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	อำนวยการท้องถิ่นระดับสูง	-	-	-	
๔๑๓	นางสาววัสสวดี โลมากูล	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	-	๑	-	
๔๑๔	นางปนัดดา วงศ์สงคราม	หัวหน้าฝ่ายงบประมาณและพัฒนารายได้ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	-	๑	-	-	
	<u>ฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
๔๑๕	นายวชิรพงศ์ สุวรรณโสภณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๑๖	นายอาชอำพล แก้ววิจิตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	นิเทศศาสตรบัณฑิต (การโฆษณาและประชาสัมพันธ์)	-	-	-	๑	
	<u>ฝ่ายงบประมาณ</u>								

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๑๗	นางเกศรา ดีสุยา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	-	๑	-	
๔๑๘	นายวีรพงษ์ สีธิ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	-	-	-	๑	
	ฝ่ายตรวจติดตามและประเมินผล								
๔๑๙	นางสาวรัตน์ชนก นวลแขว่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	บธ.บ. (ธุรกิจบริการ)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รุ่นที่ ๙๒	-	-	-	
๔๒๐	นางสาวดริญญา เพชรสุภา	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					-	-		
๔๒๑	นางณัฏฐ์รดา สว่างเมฆฤทธิ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	
๔๒๒	นางกัญญาณัท แดนนารินทร์	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	นักบริหารสถานศึกษา	-	-	-	
๔๒๓	นายธเนศ วงศ์ธิดา	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ครุศาสตรบัณฑิต	นักบริหารการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่นต้น) รุ่นที่ ๒๙	-	-	-	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๔๒๔	นางวริญญา นรินทร์	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ค.บ. (คอมพิวเตอร์)	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๕๑	-	-	-	
๔๒๕	นางสาวสุภัค จิตบุญ	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๓	-	-	-	
๔๒๖	นางสาวอัฐฉราภรณ์ งานผัด	นักวิชาการศึกษา	ปก.	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	-		-	-	
๔๒๗	นางหทัยพันศย์ สิทธิวัง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวช. (พาณิชยกรรม)	-	-	-	-	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					-	-	-	
๔๒๘	นางทิพรัตน์ คฤหานนท์	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๒๙	นายอนุรักษ์ หงษ์สิบสอง	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	-	-	-	
๔๓๐	นายอนุชา อานา	นักวิชาการศึกษา	ชก.	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-				
๔๓๑	ว่าที่ร้อยตรีพลวัฒน์ สุทธไชย	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ค.บ. (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา) ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๖	-	-	-	
๔๓๒	นางสาวเบญจวรรณ กวาวสุทธิ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	-	-	-	
	โรงเรียนตาลชุมพิทยาคม								
๔๓๓	ว่าที่ร้อยตรี บุญเยี่ยม งามทวี	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (บริหารสถานศึกษา)	ค.ศ. ๓	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารศึกษา)	ผู้บริหารสถานศึกษา	-	-	-	
๔๓๔	นายเชิด อินวาทย์	รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา	ค.ส. ๔	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	-	-	-	
๔๓๕	นางนุชนาฏ จันต๊ะโมกข์	ครู	ค.ส. ๓	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	-	-	-	
๔๓๖	นางสาวนรีรัตน์ พะมิตร	ครู	ค.ส. ๑	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	-	-	-	-	
๔๓๗	นางลำเจย อนุรุท	ครู	ค.ส. ๓	กศ.ม. (การสอนวิทยาศาสตร์ (ฟิสิกส์))	-	-	-	-	
๔๓๘	นางปราณี อินวาทย์	ครู	ค.ส. ๓	ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน)	-	-	-	-	
๔๓๙	นางสาววิลาสินี เทพเสนา	ครู	ค.ส. ๑	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	*	-	-	-	
๔๔๐	นางดิศรานันท์ ผูกจิต	ครู	ค.ส. ๓	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	-	-	-	
๔๔๑	นางสาวนงลักษณ์ สุโขยะชัย	ครู	ค.ส. ๓	ศศ.ม. (ภาษาอังกฤษ)	การอบรมหัวหน้าสาระภาษาต่างประเทศ	-	-	-	
๔๔๒	นางพรรณเพ็ญ ยังเหล็ก	ครู	ค.ส. ๓	คม. (หลักสูตรและการสอน)	-	-	-	-	
๔๔๓	นางสาวชลธิชา คำสนิท	ครู	ค.ส. ๓	วท.บ. (คณิตศาสตร์) ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการศึกษา)	-	-	-	-	
๔๔๔	นายธนิโรจน์ เพียรกสิกรรณ์	ครู	ค.ส. ๓	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔๕	นางจุฬาวรรธน์ สะสม	ครู	ค.ศ. ๔	ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน)	-	-	-	-	
๔๔๖	นางอำไพ ชาวโยธา	ครู	ค.ศ. ๓	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สัตวศาสตร์)	-	-	-	-	
๔๔๗	นางจุฑามณี ทะขัติ	ครู	ค.ศ. ๓	คบ. (ภาษาไทย)	-	-	-	-	
๔๔๘	นายสมพงษ์ อุทธิยา	ครู	ค.ศ. ๓	คบ. (วัดผลการศึกษา-คณิตศาสตร์)	-	-	-	-	
๔๔๙	นางสาวเบญจพร ก่ำวงศ์	ครู	ค.ศ. ๔	ศษ.ม. (วัดผลประเมินผล)	-	-	-	-	
๔๕๐	นางสาวปรารถนา เมืองพรม	ครู	ค.ศ. ๓	คม. (หลักสูตรและการสอน)	-		-	-	
๔๕๑	นางสาวศิริกานต์ คฤหานนท์	ครู	ค.ศ. ๓	วท.ม. (เทคโนโลยีอินเตอร์เนตและสารสนเทศ)	-	-	-		
๔๕๒	นางณัฐสุดา เรืองวุฒิปัญญา	ครู	ค.ศ. ๒	คบ. (คณิตศาสตร์)	-	-	-	-	
๔๕๓	นางสาวมัญชรี ศรีเวียงฟ้า	ครู	ค.ศ. ๒	ศศ.บ. (นาฏศิลป์และการละคร)	อบรมครูเครือข่ายนาฏศิลป์	-	-	-	
๔๕๔	นายเอนก บุญชูภักดิ์	ครู	ต.ศ. ๒	ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (วิชาครูศาสตร์อุตสาหกรรม)	-	-	-	-	
๔๕๕	นายวศิน ปังสุวรรณ	ครู	ค.ศ. ๒	ศษ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	-	-	-	
๔๕๖	นายเอกพันธ์ ตันท่อน	ครู	ค.ศ. ๒	วท.บ. (วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	-	-	-	
๔๕๗	นายฐิตินาถ มงคล	ครู	ค.ศ. ๒	ครุศาสตรบัณฑิต (ดนตรี)	-	-	-	-	
๔๕๘	นางณพิชญา ปันทิพย์	ครู	ค.ศ. ๑	ศศ.บ. (ภาษาจีนธุรกิจ)	Teacher of chines As a foreign Language Training	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๕๙	นางสาวลลิตา เนตรทิพย์	ครู	ค.ส. ๑	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศาสตร์)	-	-	-	-	
๔๖๐	นายเกียรติศักดิ์ กุนดี	ครู	ค.ส. ๒	พธ.ม. (พระพุทธศาสนา)	-	-	-	-	
๔๖๑	นายจีรวัฒน์ เชียงหนุ้น	ครู	ค.ส. ๒	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	-	-	-	-	
๔๖๒	นางสุดธาวรรณ เกษประทุม	ครู	ค.ส. ๒	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)	-	-	-	-	
	<u>กองพัสดุและทรัพย์สิน(๒๑)</u>								
๔๖๓	นางวริยา เวทวงศ์	ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	๑	-	-	
๔๖๔	นางรัชนีย์ พิเศษนิยม	หัวหน้าฝ่ายทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	นักบริหารงานคลัง	-	-	-	
	<u>ฝ่ายจัดหาพัสดุ</u>								
๔๖๕	นางสาวรุ้งลาวัลย์ มงคล	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๑๙ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๖๖	นางสาวกุลปริยา ไชยศิลป์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	บธ.บ. (ธุรกิจบริการ) ปวส. (การเลขานุการ)	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๔๖๗	นางสาวลัดดาวัลย์ ธรรมสละ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บธ.บ. (การจัดการ) ปวส. (การเลขานุการ)	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๔๖๘	นายไชยะ พะโพขันช้าย	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
๔๖๙	นางสาวชญาภา ศรีดวงจันทร์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	๑	-	-	
๔๗๐	นางธนัชชา เกียนเรือน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวช. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	-	๑	-	
๔๗๑	นางสาวธนัชพร เรืองอินตา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	
	<u>ฝ่ายทะเบียนละพัสดุ</u>								

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๗๒	นายสืบสิริ สิริกาญจนขจี	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ)	นักวิชาการพัสดุ รุ่นที่ ๑๙ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๗๓	นางณัชชา ธรรมวงศ์	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ปวส. (การตลาด)	-	-	๑	-	
๔๗๔	นางสาววิริยารัตน์ เทพกัน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	ปวส. (การบัญชี)	เจ้าพนักงานพัสดุ(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
	<u>กองการเจ้าหน้าที่(๒๙)</u>								
๔๗๕	จ่าเอกเกษม สีชมภู	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)	๑	-	-	
๔๗๖	นางกาญจนา สิงห์วี	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รป.บ. (บริหารรัฐกิจ)	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น)	-	-	-	
๔๗๗	นางสาวกิตติยา สุยาโน	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	รป.บ. (บริหารรัฐกิจ)	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น)	-	-	-	
	<u>ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</u>								
๔๗๘	นางพิกุล ใจจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนางานท้องถิ่น)	นักทรัพยากรบุคคล (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๗๙	นางปิยธิดา จันทร์ทาลอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการจัดการภาครัฐ)	-	-	๑	-	
๔๘๐	นางกุหลาบ ทิศทาพวน	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	นักทรัพยากรบุคคล (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๘๑	นางสาวสุดาวรรณ ฝายนันชัย	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	-	-	๑	
	<u>ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคคลากร</u>								
๔๘๒	นางสาวกรรณิการ์ ศรีตนไชย	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	นักทรัพยากรบุคคล (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๘๓	นางรัตนา จันทวงค์	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	บริหารธุรกิจบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	-	-	-	๑	

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	การผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๘๔	นายจิรายุส สุดหล้า	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑	
	ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม								
๔๘๕	นางสาวจารุวรรณ นันทิยา	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	๑	-	-	
๔๘๖	นายอำนาจ เขียวมงคล	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๘๗	นางสาวเบญจพรรณ พิชัย	นิติกร	ปก.	นิติศาสตรบัณฑิต	-	-	๑	-	
๔๘๘	จ่าสิบเอกธนาโชค ภัทรภิญโญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ผ่านการอบรมคอมฯ)	-	-	-	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
๔๘๙	นายประชา บริรักษ์ตังกุล	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)	ชพ.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ(สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	
๔๙๐	นางสาวนันทวรรณ พุฒตรง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	- (ยังไม่มีโครงการอบรมในสายงาน)	-	-	-	
๔๙๑	นางพัชรียา พรหมเสนา	เจ้าพนักงานธุรการ	อส.	บธ.บ. (ธุรกิจบริการ) ปวส.(การเลขานุการ)	เจ้าพนักงานธุรการ (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น)	-	-	-	