



แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี  
ของเทศบาลนครปากเกร็ด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  
งานพัฒนาบุคลากร



แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี  
ของเทศบาลนครปากเกร็ด  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



จัดทำโดย กองการเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  
งานพัฒนาบุคลากร

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
<b>ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล</b>	<b>๑</b>
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ภูมิหายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑
๑.๓ วัตถุประสงค์	๒
๑.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒
<b>ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร</b>	<b>๔</b>
๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครปากเกร็ด	๔
๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลนครปากเกร็ดจะดำเนินการ	๗
๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร	๗
๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๘
๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๐
๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร	๗๓
๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๓
๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๔
๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี	๗๕
<b>ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๗๖</b>
๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา	๗๖
๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๗
๓.๔ การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๙
๓.๕ ประภาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๗๙
๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน	๘๐
<b>ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๙๐</b>
๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๙๐
๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)	๙๐
๔.๓ ค่านิยม	๙๐
๔.๔ เป้าประสงค์	๙๐
๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๙๐
<b>ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร</b>	<b>๙๖</b>
๕.๑ ความรับผิดชอบ	๙๖
๕.๒ การติดตามและประเมินผล	๙๖
๕.๓ บทสรุป	๙๗

## สารบัญ

เรื่อง

### ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด
๒. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี



ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

## ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์กรความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

### ๑.๒ กฎหมาย และข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

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

๓) ตามประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด และให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนพัฒนาที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล นั้น

๔) สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ้องค์การได้อย่างเหมาะสม

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลนครปากเกร็ดจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### ๑.๓ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้เทศบาลนครปากเกร็ด มีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เป็นไปตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๒) เพื่อให้เทศบาลนครปากเกร็ด มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากร มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๓) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๔) เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ดมีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕) เพื่อให้เทศบาลนครปากเกร็ด สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการ สร้างสรรค์นวัตกรรมทั้งผลผลิตและการให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

### ๑.๔ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑) การกำหนดหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

๒) ให้บุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ได้แก่

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- และ ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

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

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลนครปากเกร็ด ต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การติดตามประเมินผล ให้เทศบาลนครปากเกร็ด กำหนดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนบริหารบุคลากร การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีถัดไป



## ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครปากเกร็ด

เทศบาลนครปากเกร็ดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.เทศบาล โดยมีอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายสำคัญ ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด ๗ ด้าน คือ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b> ๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร ๔) การสาธารณสุข ๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ ๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ ๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง ๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๑๐) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ๑๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ๑๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ๑๔) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ ๑๕) การผังเมือง ๑๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ ๑๗) การควบคุมอาคาร ๑๘) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑๙) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ ๒๐) การจัดให้มีการบำรุงสวนสาธารณะ ๒๑) การจัดให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น ๒๒) เทศพาณิชย์	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล สำนักช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b></p> <p>๑) การจัดการศึกษา</p> <p>๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล</p> <p>๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๕) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมที่พัก และสถานบริการอื่น</p> <p>๖) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก</p> <p>๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๘) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน</p> <p>๙) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร</p> <p>๑๐) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร</p> <p>๑๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</p> <p>๑๓) การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก</p> <p>๑๔) การจัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข</p> <p>๑๕) การปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และการรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น</p> <p>๑๖) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง</p> <p>๑๗) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม</p> <p>๑๘) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล สำนักช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</b></p> <p>๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</p> <p>๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง</p> <p>๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล</p> <p>๕) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</b></p> <p>๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด</p> <p>๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง</p> <p>๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่น หรือจากสหการ</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p>
<p><b>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า</p> <p>๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม</p> <p>๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม</p> <p>๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</b></p> <p>๑) การจัดการศึกษา</p> <p>๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</p> <p>๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ</p> <p>๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p>
<p><b>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b></p> <p>๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p>	<p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ ทุกส่วนราชการ</p>



## ๒.๒ การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับ
<b>ภารกิจหลัก</b> ๑) การจัดการศึกษา ๒) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ ๓) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๔) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ๕) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา ๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ ๗) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม
<b>ภารกิจรอง</b> ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ ๓) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมที่พัก และสถานบริการอื่น ๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล สำนักช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม

## ๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

เทศบาลนครปากเกร็ด สำนวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ครอบคลุมสอดคล้องกับทุกตำแหน่ง ทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### ๒.๓.๑ ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) พัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน
- ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๔) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๕) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๖) ทักษะในงานบริการประชาชน

### ๒.๓.๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ กฎหมายอาญา ระเบียบเกี่ยวกับการประชุมสภา การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ เป็นต้น
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๕) ความรู้ด้านการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

### ๒.๓.๓ ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุขุ การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) การรับมือการเปลี่ยนแปลงตามปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- ๖) การพัฒนาด้านนวัตกรรม การสื่อสาร

## ๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

เทศบาลนครปากเกร็ด มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพในการพัฒนาของบุคลากร เทศบาลนครปากเกร็ด ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตามแนวทาง SWOT ขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### (๑) จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

### (๒) จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๒) บุคลากรมีความรู้ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน แต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
- ๓) บุคลากรยังขาดการประสานงานและถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันภายในองค์กร และภายในส่วนราชการ
- ๔) การพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรยังขาดการพัฒนากระบวนการคิดและวิธีปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

**(๓) โอกาส (Opportunities)**

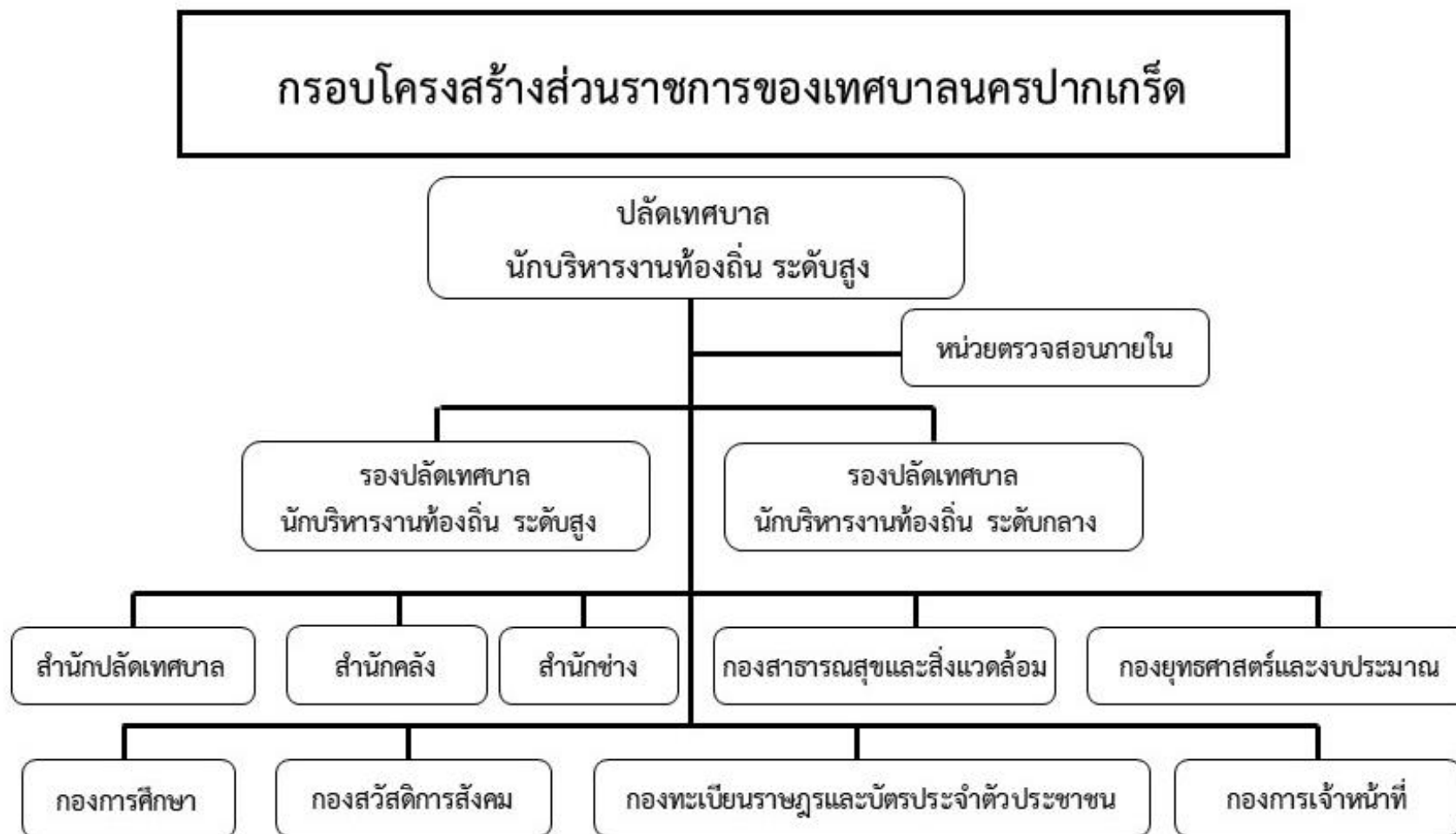
- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- ๔) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

**(๔) อุปสรรค (Threats)**

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง
- ๓) ระเบียบ กระทรวงมหาดไทย หนังสือชักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง
- ๔) นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

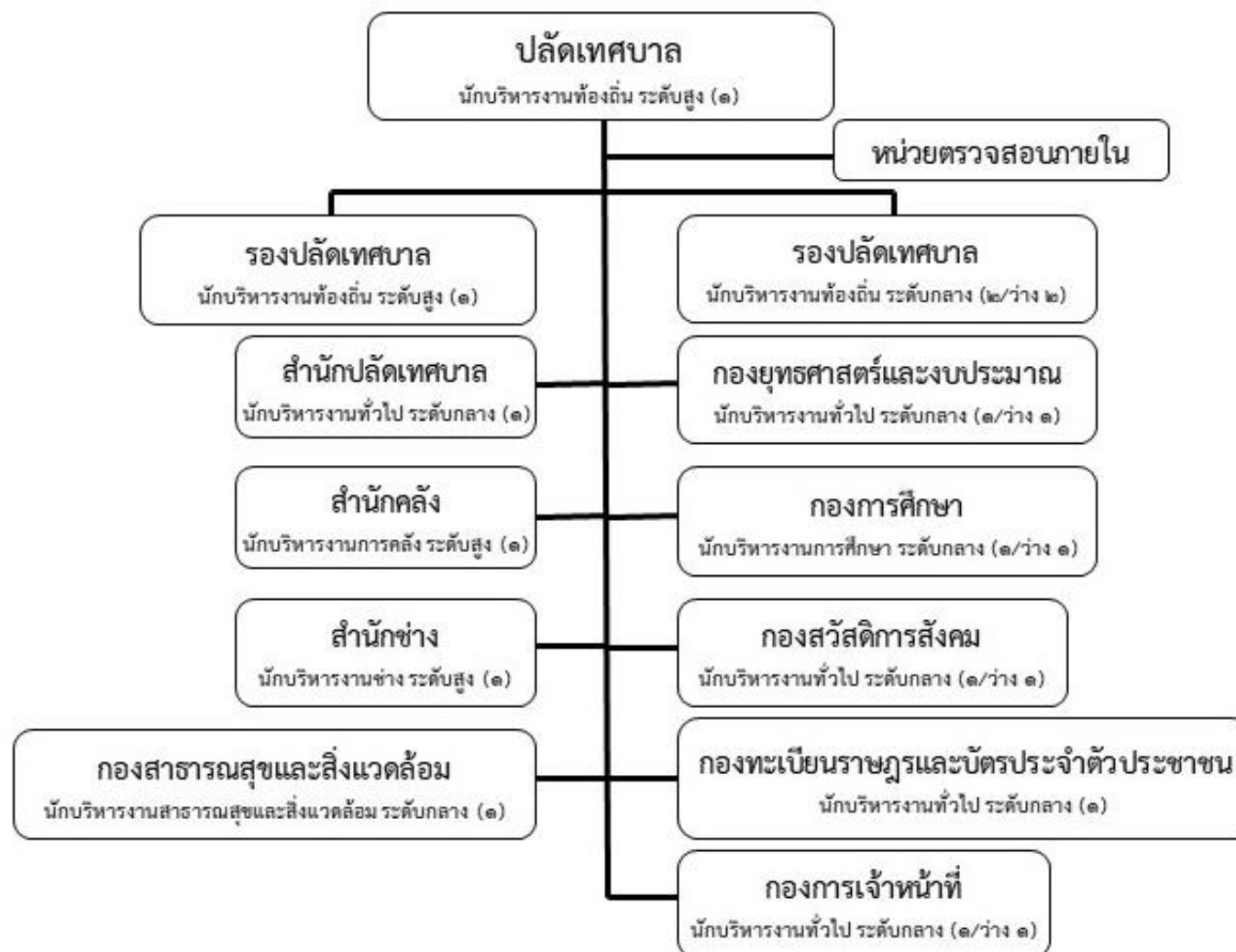
## ๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ๒.๕.๑ พนักงานเทศบาล

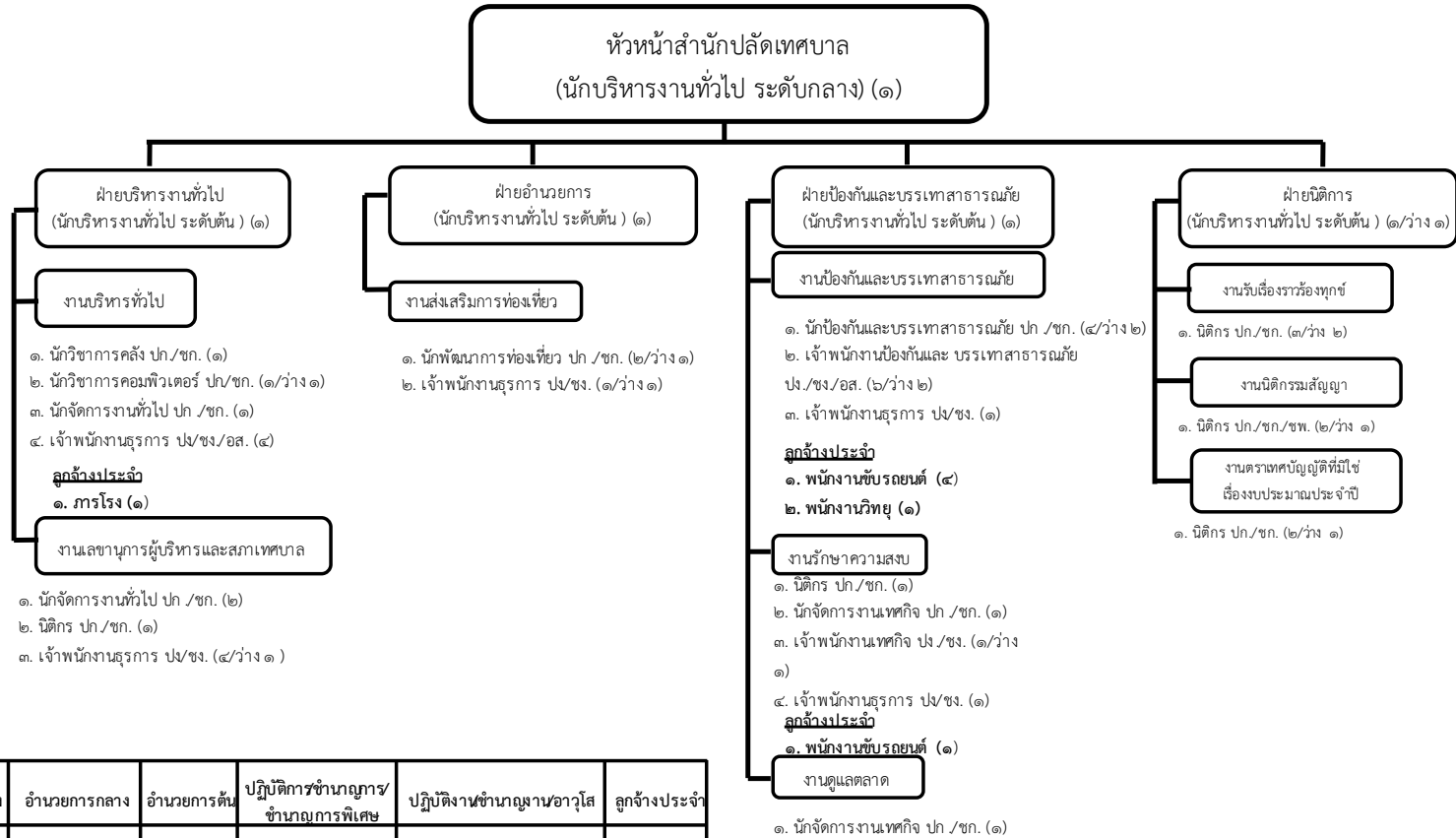




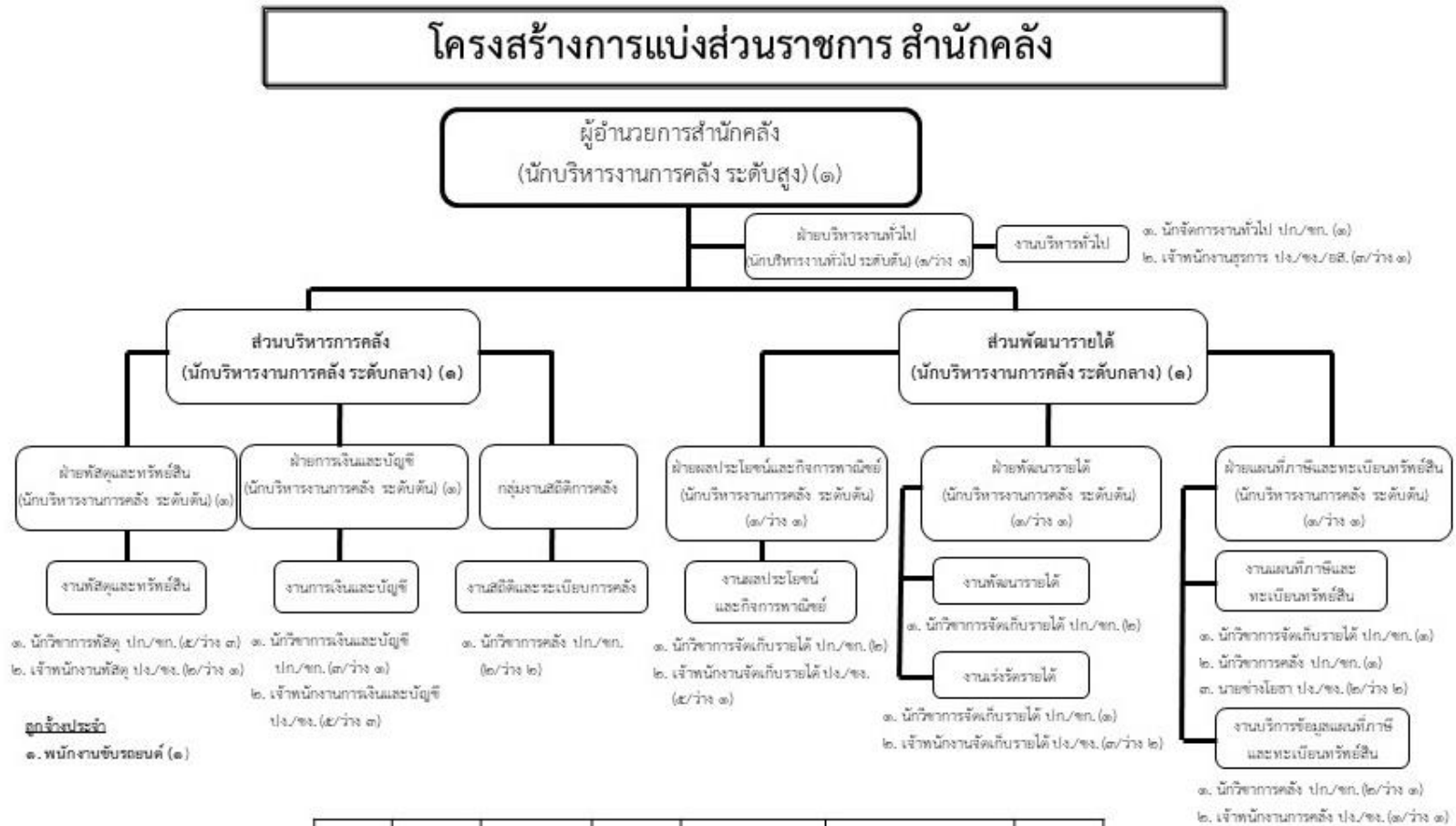
## กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลนครปากเกร็ด



## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

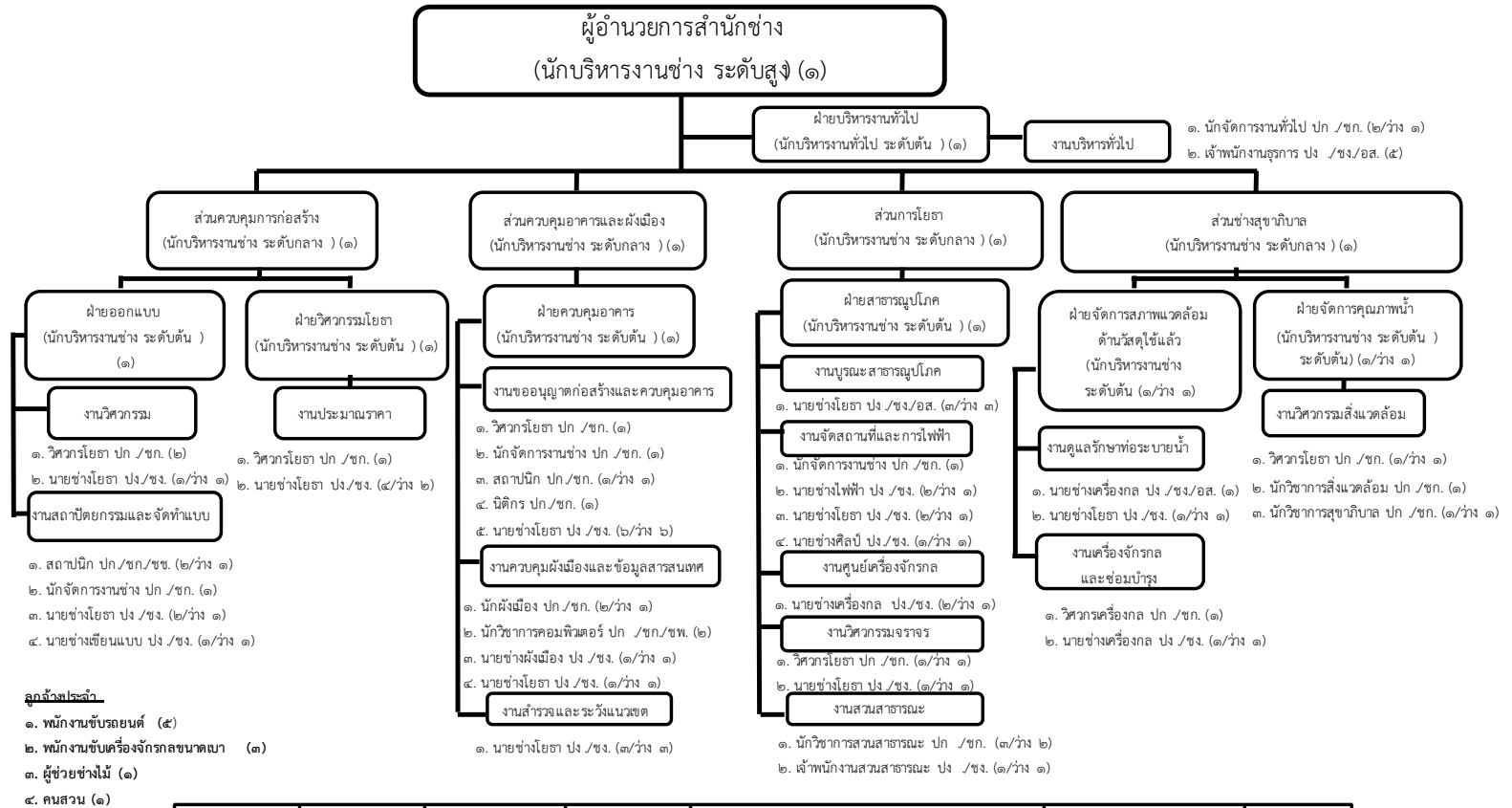


ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงานชำนาญานอาวุโส	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	๑	๔	๒๒	๔๕	๗
จำนวนคน	-	๑	๓	๑๖	๓๑	๗
ว่าง	-	-	๑	๖	๑๔	-



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติกร/ชำนาญกร	ปฏิบัติกร/ชำนาญงานอาวุโส	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	๑	๒	๖	๒๐	๒๓	๑
จำนวนคน	๑	๒	๒	๑๓	๑๐	๑
ว่าง	-	-	๔	๗	๑๑	-

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักช่าง



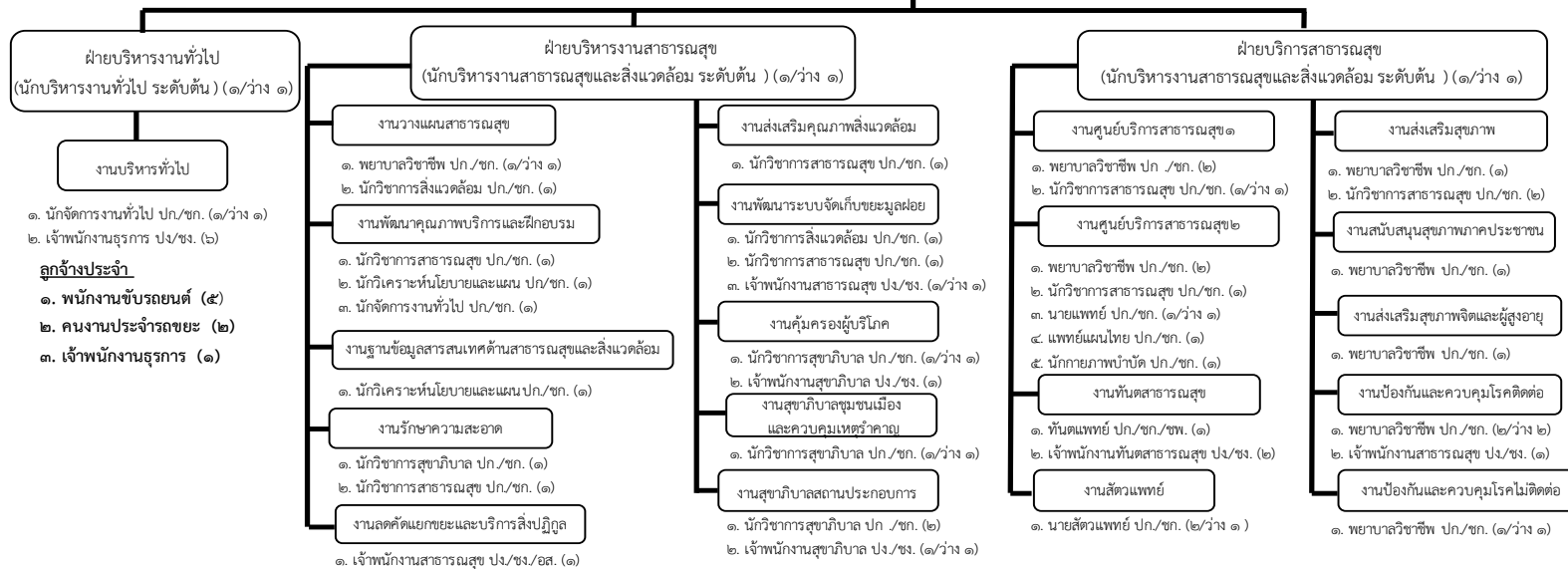
- ลูกจ้างประจำ**
๑. พนักงานขับรถยนต์ (๕)
  ๒. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (๓)
  ๓. ผู้ช่วยช่างไม้ (๑)
  ๔. คนสวน (๑)

ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	๑	๔	๗	๒๕	๓๙	๑๐
จำนวนคน	๑	๔	๕	๑๗	๑๒	๑๐
ว่าง	-	-	๒	๘	๒๗	-



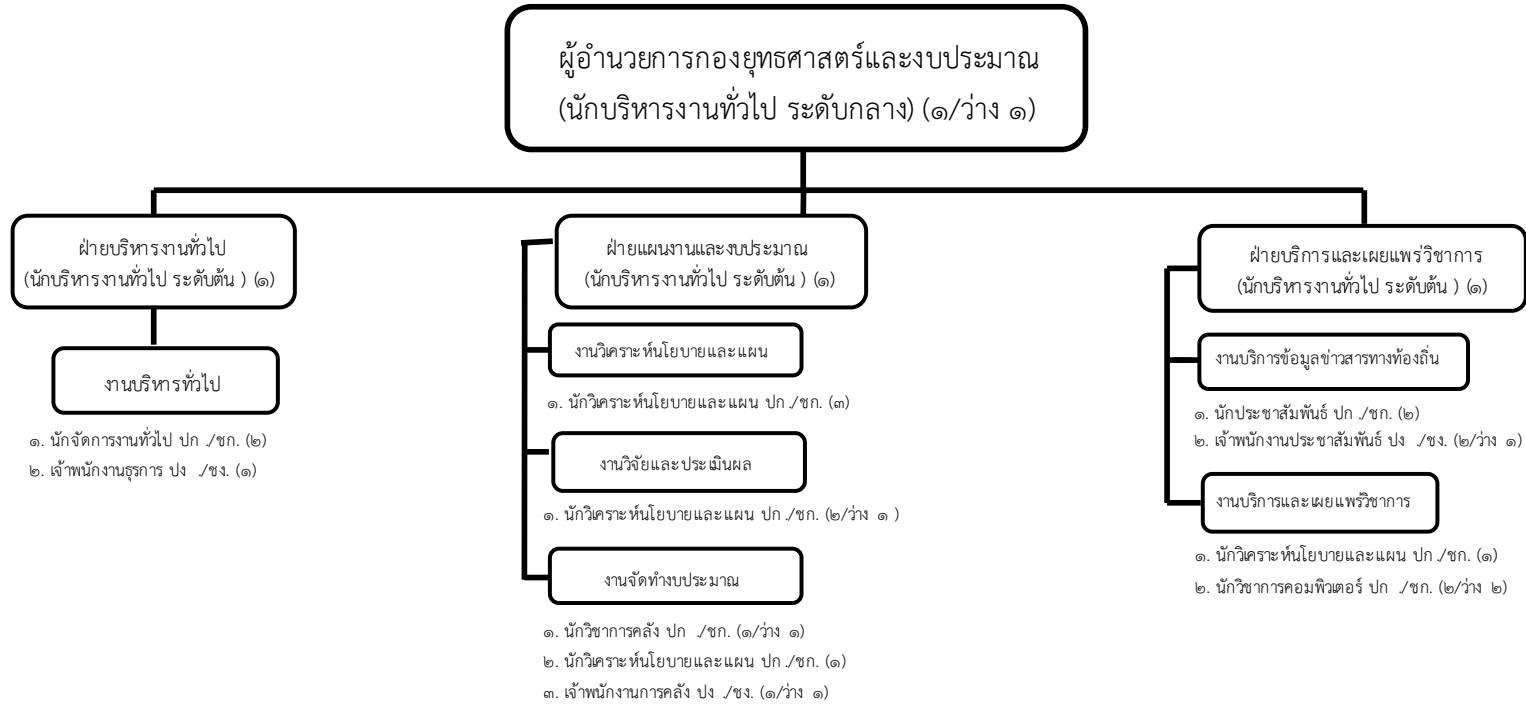
# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง ) (๑)



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	๑	๓	๓๖	๑๓	๘
จำนวนคน	-	๑	-	๒๖	๑๑	๘
ว่าง	-	-	๓	๑๐	๒	-

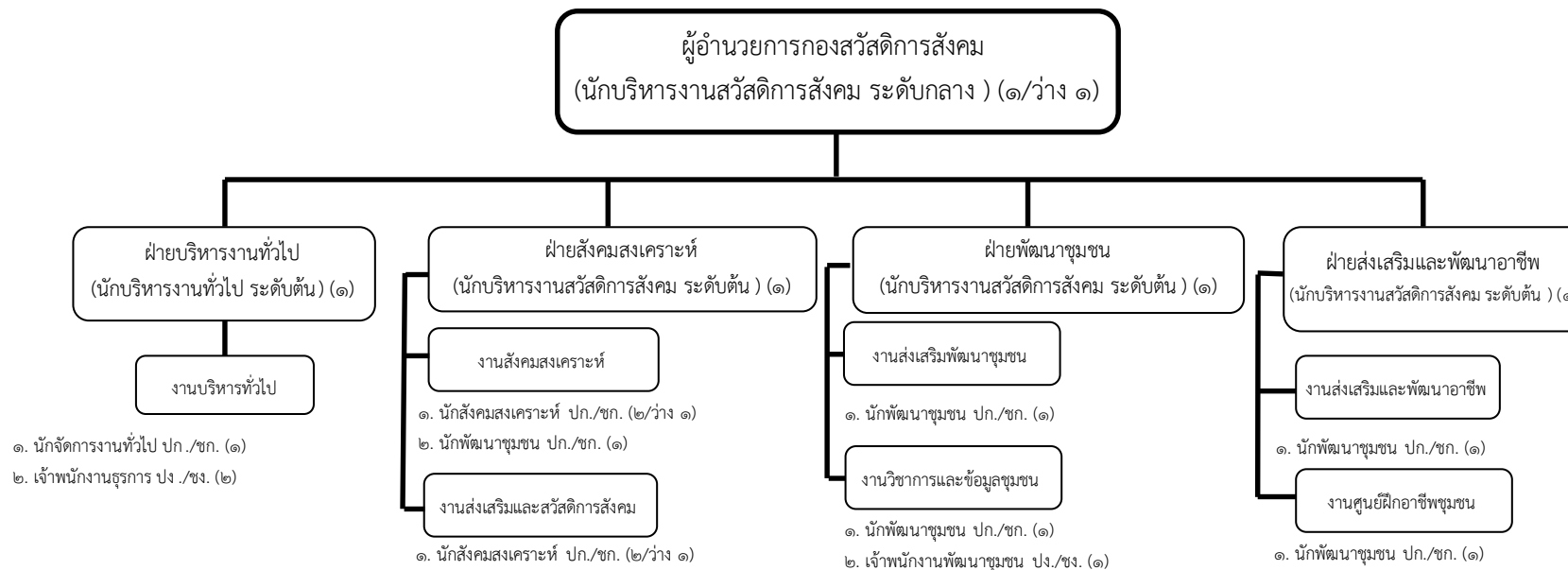
# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติกษณานุกร	ปฏิบัติงานชานานุกร	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	๑	๓	๑๔	๔	-
จำนวนคน	-	-	๓	๑๐	๒	-
ว่าง	-	๑	-	๔	๒	-

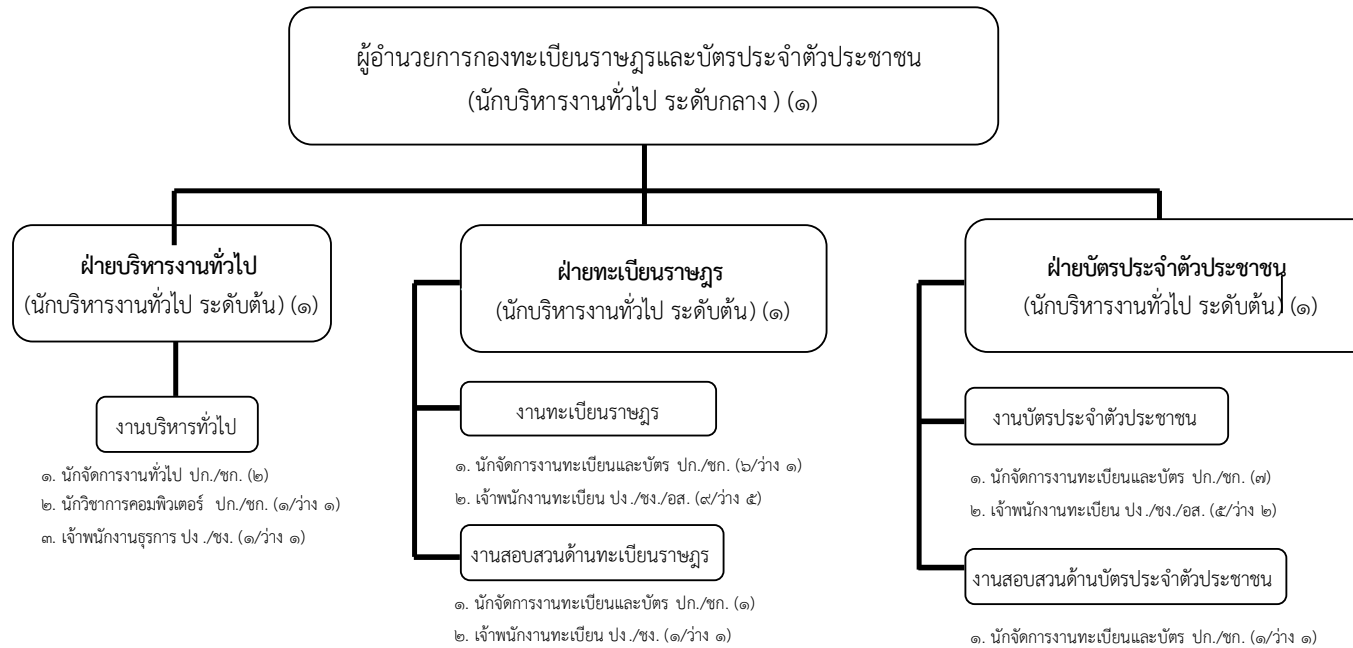


## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม



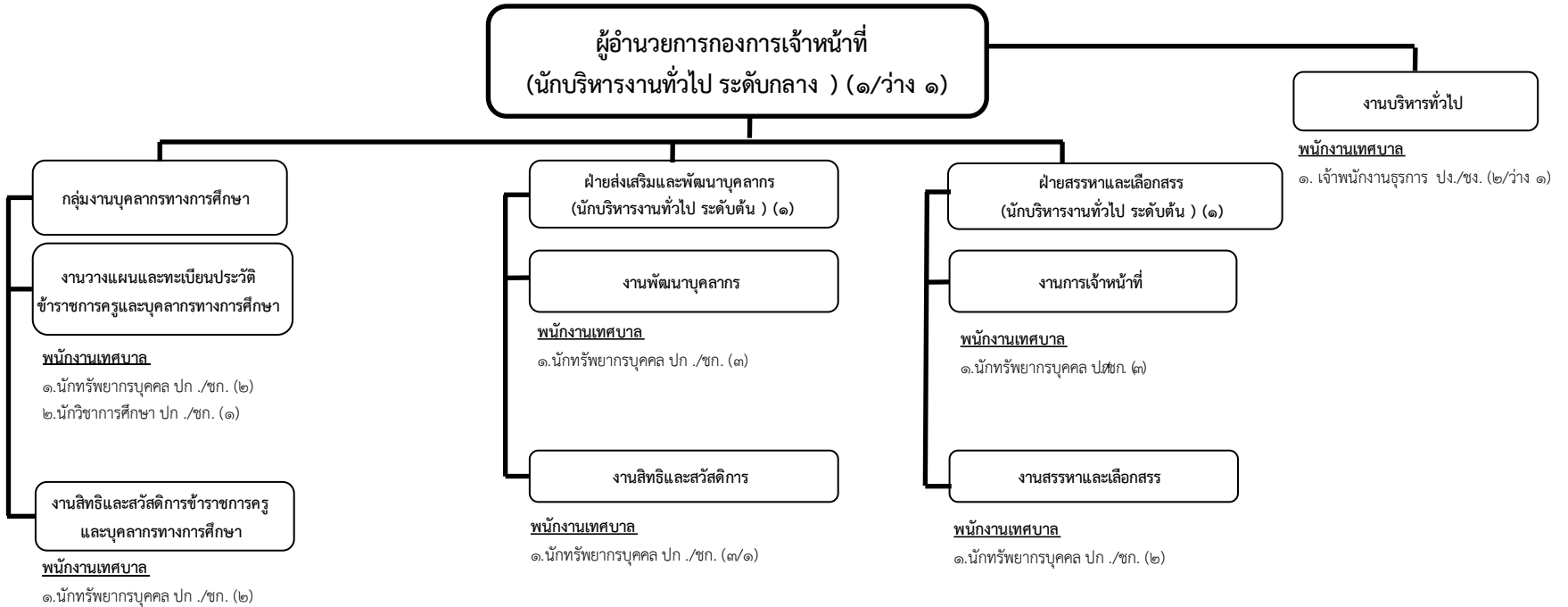
ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	๑	๔	๑๐	๓	-
จำนวนคน	-	-	๔	๘	๓	-
ว่าง	-	๑	-	๒	-	-

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	๑	๓	๑๘	๑๖	-
จำนวนคน	-	-	๓	๑๕	๗	-
ว่าง	-	๑	-	๓	๙	-

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่



ระดับ	อำนาจการสูง	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	๑	๒	๑๖	๒	-
จำนวนคน	-	-	๒	๑๕	๑	-
ว่าง	-	๑	-	๑	๑	-

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

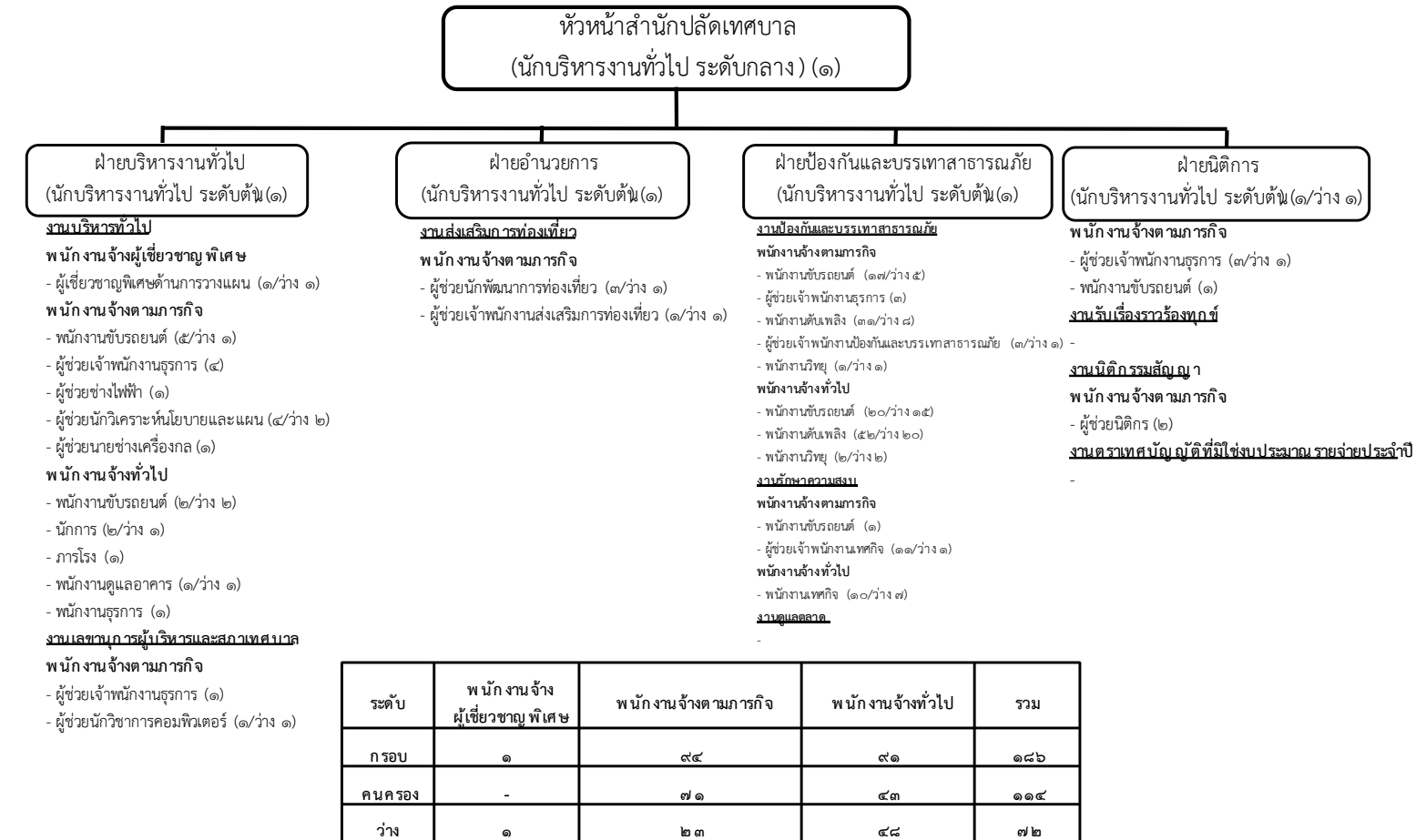
### หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก /ชก. (๒/ว่าง ๑)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก /ชก. (๑/ว่าง ๑)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง /ชง. (๑/ว่าง ๑)

ระดับ	อำนวยการสูง	อำนวยการกลาง	อำนวยการต้น	ปฏิบัติทษชำนาญการ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ
กรอบ	-	-	-	๓	๑	-
จำนวนคน	-	-	-	๑	-	-
ว่าง	-	-	-	๒	๑	-

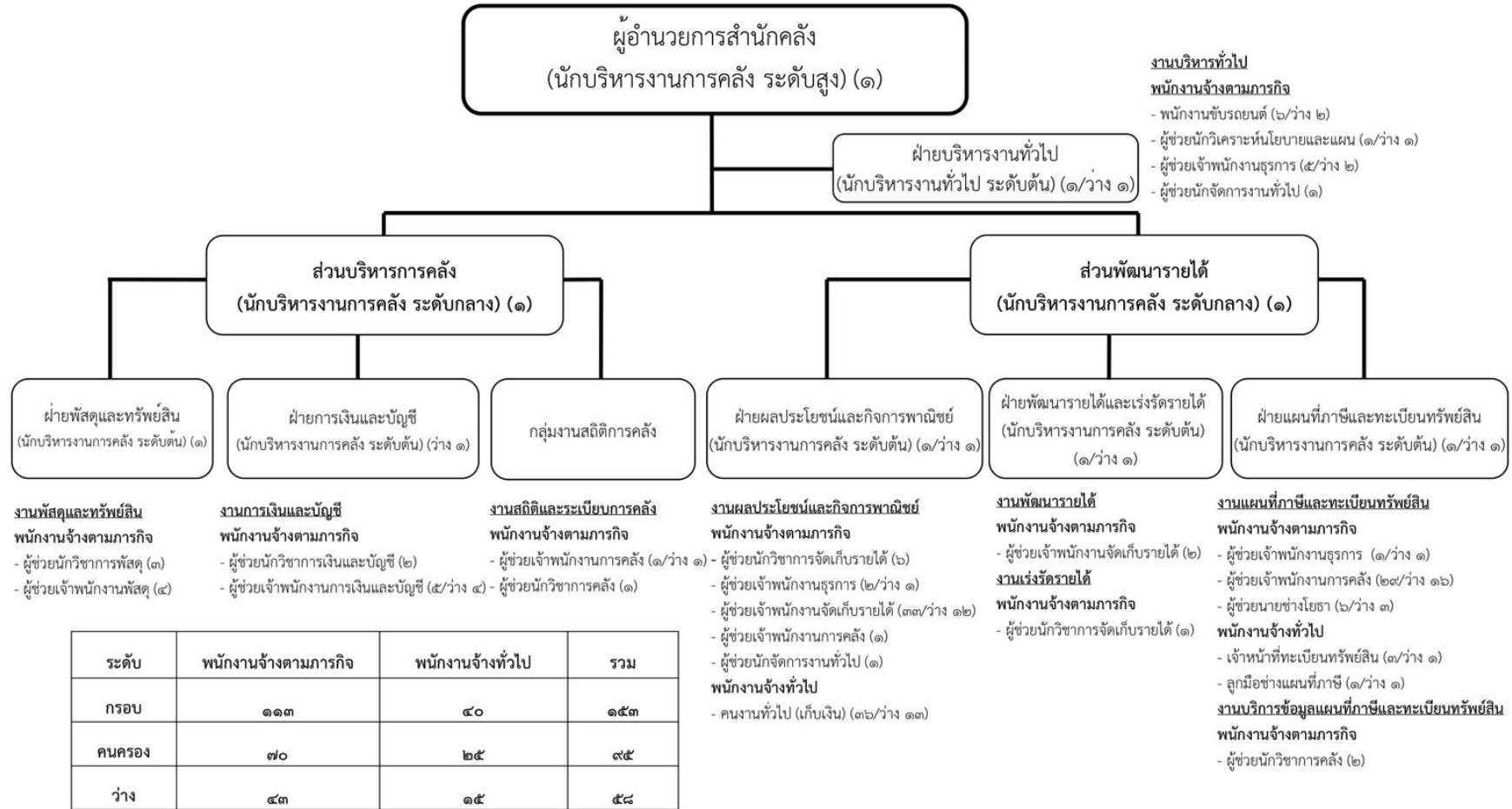
๒.๕.๒ พนักงานจ้าง

## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล

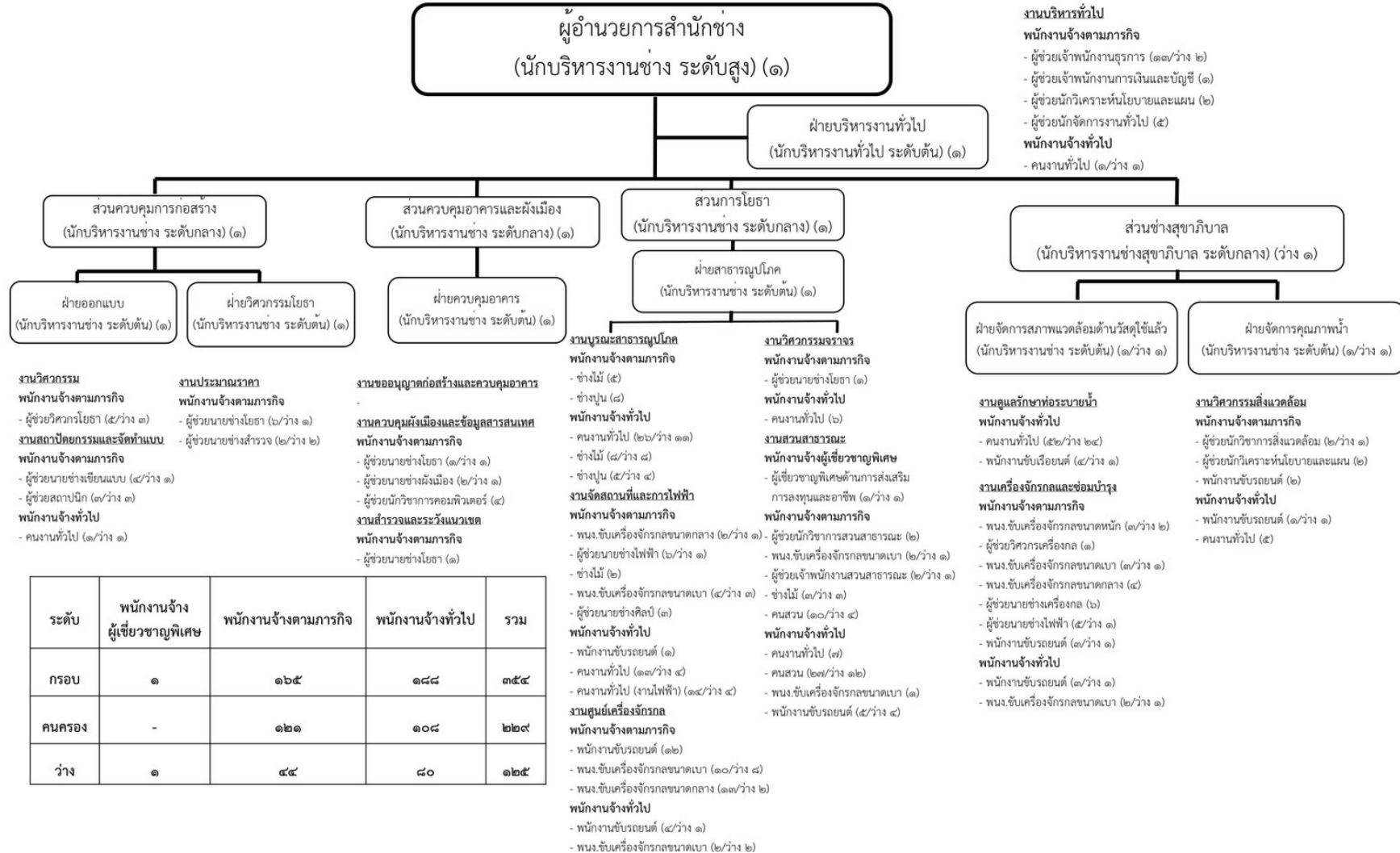




## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักคลัง



# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักช่าง



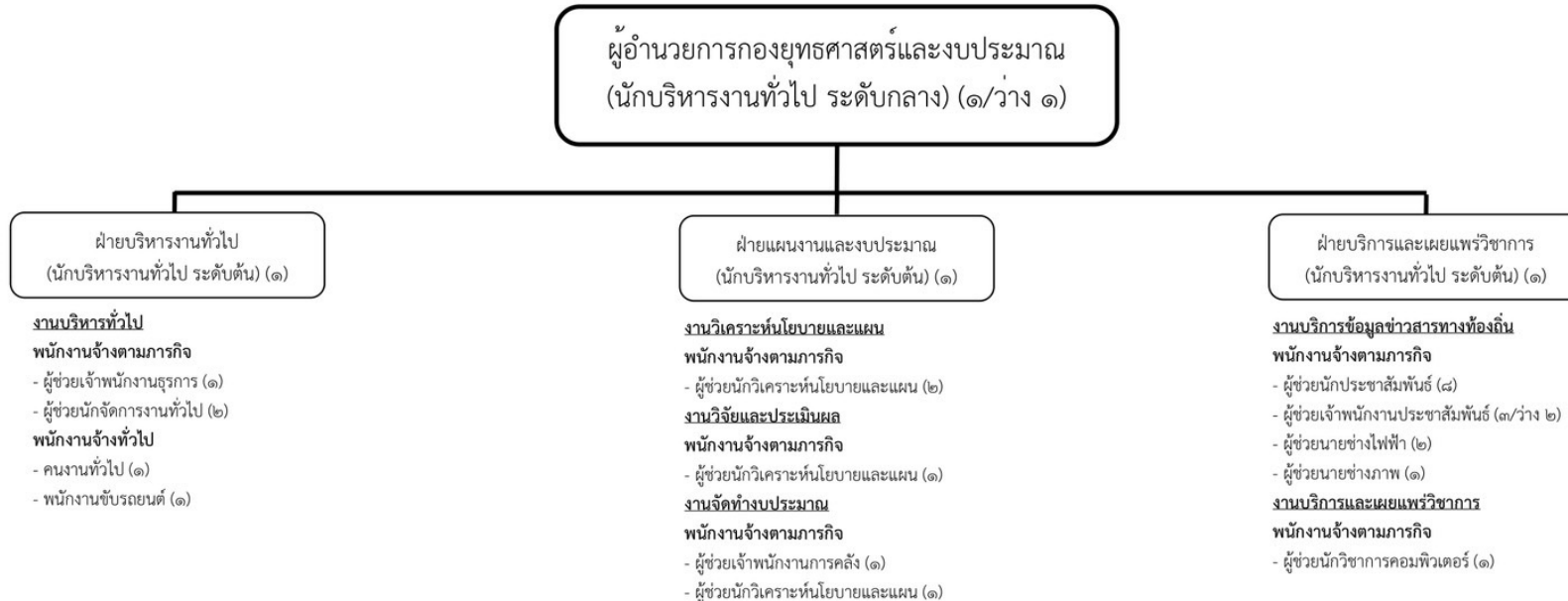
ระดับ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบ	๑	๑๖๕	๑๘๘	๓๕๔
คนครอง	-	๑๒๑	๑๐๘	๒๒๙
ว่าง	๑	๔๔	๘๐	๑๒๕

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง) (๑)



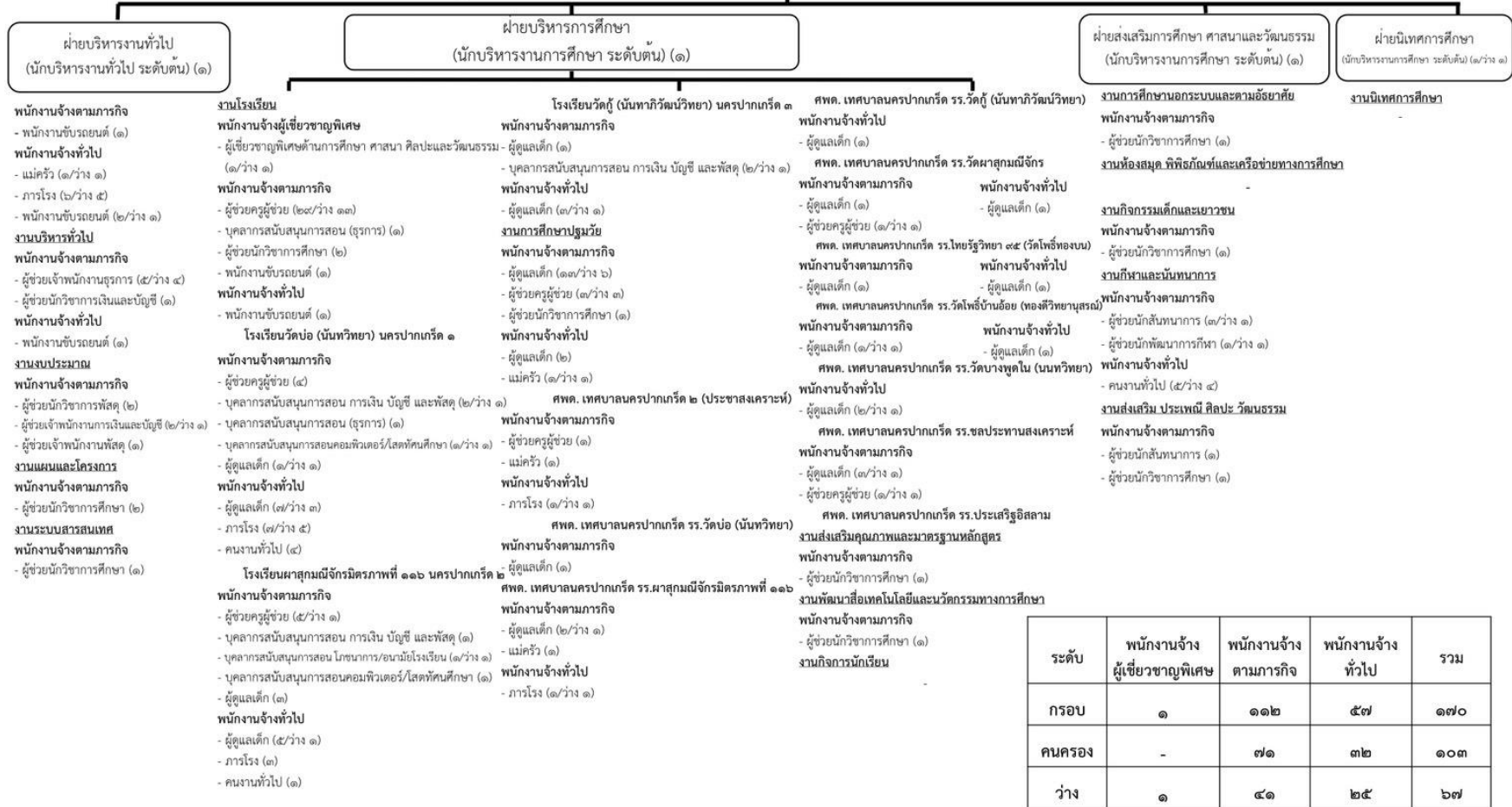
## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบ	๒๓	๒	๒๕
คนครอง	๒๑	๒	๒๓
ว่าง	๒	-	๒

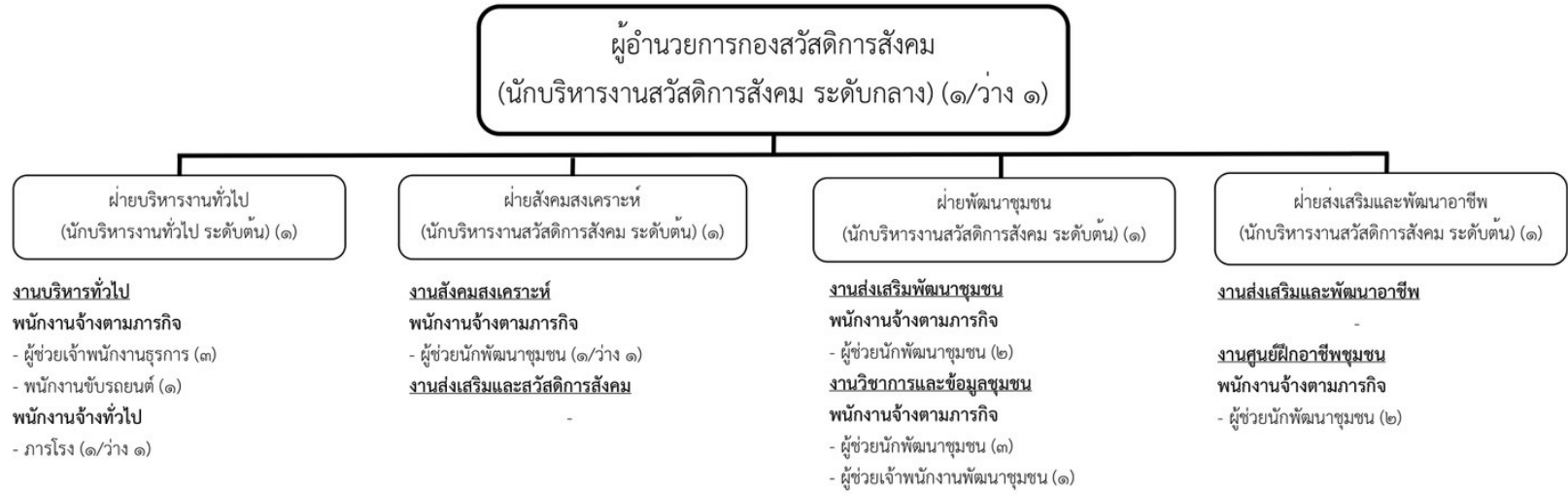
# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑/ว่าง ๑)



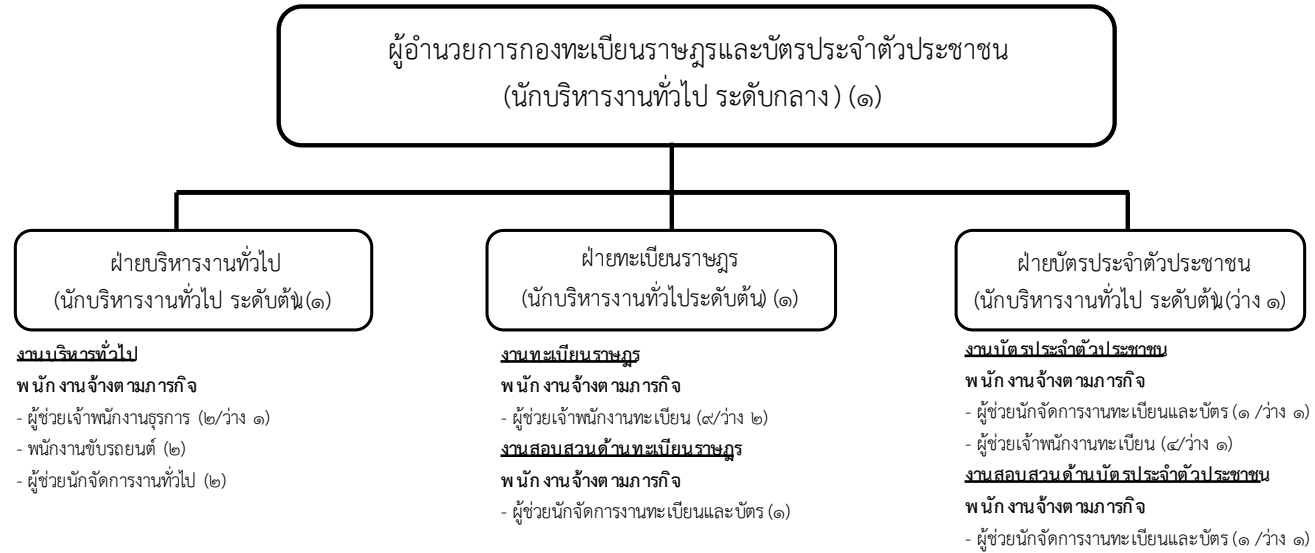
ระดับ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบ	๑	๑๑๒	๕๗	๑๗๐
คนครอง	-	๗๑	๓๒	๑๐๓
ว่าง	๑	๔๑	๒๕	๖๗

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม



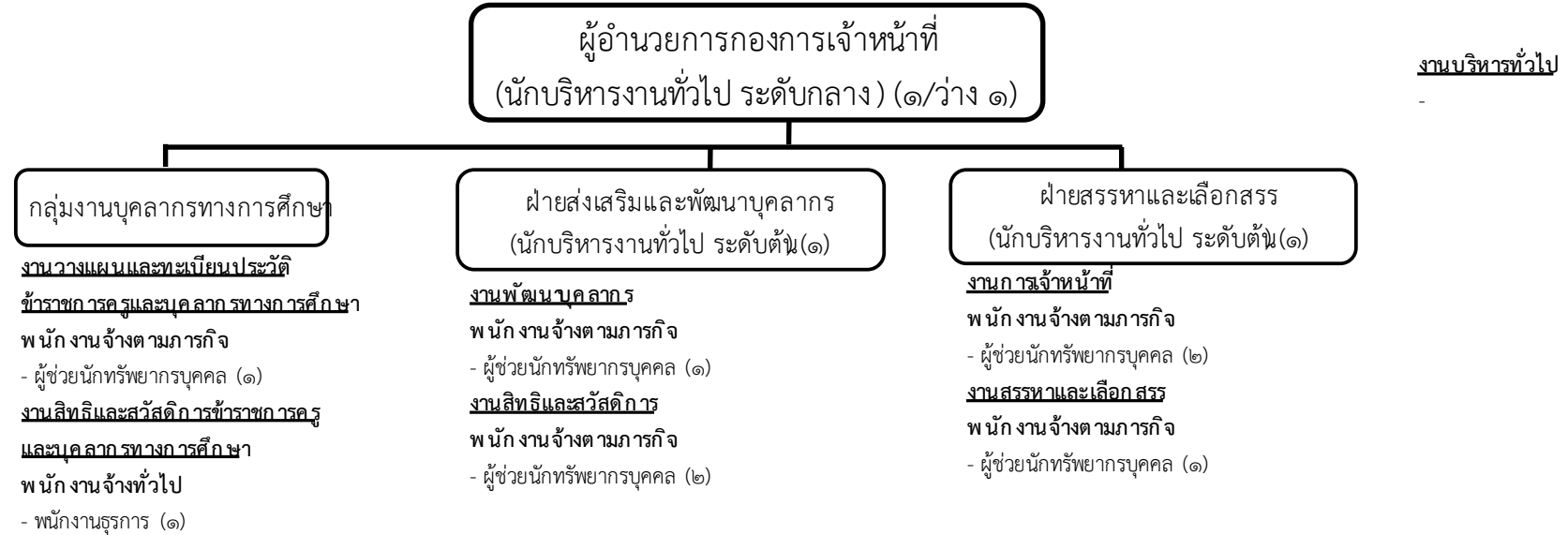
ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบ	๑๓	๑	๑๔
คนครอง	๑๒	-	๑๒
ว่าง	๑	๑	๒

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน



ระดับ	พ นัก งาน จ้าง ต าม ก าร ก ิจ	พ นัก งาน จ้าง ทั่ว ไป	รวม
ก าร วม	๒ ๒	-	๒ ๒
ค ุณ ค าร วม	๑ ๖	-	๑ ๖
ว่าง	๖	-	๖

# โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่



ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบ	๗	๑	๘
คนครอง	๗	๑	๘
ว่าง	-	-	-



## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน

### หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(ว่าง ๑ )

ระดับ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
กรอบ	๑	-	๑
คนครอง	-	-	-
ว่าง	๑	-	๑

## ๒.๖ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดเทศบาล)	2	2	2	2	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง (รองปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/อาวุโส	4	4	4	4	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</b>								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	5	5	5	5	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	4	4	4	4	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	4	4	4	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
นักการ	2	2	2	2	-	-	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดูแลอาคาร	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานเลขานุการผู้บริหารและสภาเทศบาล</b>								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ/ปฏิบัติการ	2	2	2	2	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	4	4	4	4	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)								
<b>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b>								
นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	4	4	4	4	-	-	-	เกษียณฯ 30 ก.ย.66(1)
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	6	6	6	6	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	4	4	4	4	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	17	17	17	17	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	31	31	31	31	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	20	20	20	20	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	52	52	52	52	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานรักษาความสงบ</b>								
นิติกรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานเทคนิคปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	11	11	11	11	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานเทศกิจ	10	10	10	10	-	-	-	
<b>งานดูแลตลาด</b>								
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายนิติการ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนิติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</b>								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>งานนิติกรรมสัญญา</b>								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ	2	2	2	2	-	-	-	เกษียณฯ 30 ก.ย.66(1)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนิติกร	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณประจำปี</b>								
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>สำนักคลัง (02)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนักคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	เกษียณฯ 30 ก.ย.66(1)
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	3	3	3	3	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	5	5	5	5	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ส่วนบริหารการคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการส่วนบริหารการคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	5	5	5	5	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	4	4	4	4	-	-	-	
<b>ฝ่ายการเงินและบัญชี</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	3	3	3	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	5	5	5	5	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	5	5	5	5	-	-	-	
<b>หัวหน้ากลุ่มงานสถิติการคลัง</b>								
<b>งานสถิติและระเบียบการคลัง</b>								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ส่วนพัฒนารายได้</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์)	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตราจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</b>						
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	5	5	5	5	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	33	33	33	33	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (เก็บเงิน)	36	36	36	36	-	-	-	
<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานพัฒนารายได้</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานเร่งรัดรายได้</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	



ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลั 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	29	29	29	29	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	6	6	6	6	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	3	3	3	3	-	-	-	
ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>								
นักวิชาการคลังชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>สำนักช่าง (05)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับสูง (ผู้อำนวยการสำนักช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	5	5	5	5	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	4	4	4	4	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยช่างปูน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยช่างไม้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	13	13	13	13	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ส่วนควบคุมการก่อสร้าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.ส่วนควบคุมการก่อสร้าง)	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>ฝ่ายออกแบบ</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายออกแบบ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานวิศวกรรม</b>								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	5	5	5	5	-	-	-	
<b>งานสถาปัตยกรรมและจัดทำแบบ</b>								
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ/เชี่ยวชาญ	2	2	2	2	-	-	-	
นักจัดการงานช่างชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	4	4	4	4	-	-	-	
ผู้ช่วยสถาปนิก	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายวิศวกรรมโยธา</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานประมาณราคา</b>								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	4	4	4	4	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
(ผอ.ส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง)								
<b>ฝ่ายควบคุมอาคาร</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร)								
<b>งานขออนุญาตก่อสร้างและควบคุมอาคาร</b>								
วิศวกรโยธาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
สถาปนิกปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	6	6	6	6	-	-	-	
<b>งานควบคุมผังเมืองและข้อมูลสารสนเทศ</b>								
นักผังเมืองปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการพิเศษ	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างผังเมืองปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	4	4	4	4	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>งานสำรวจและระวังแนวเขต</b>								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ส่วนการโยธา</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผอ.ส่วนการโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายสาธารณูปโภค</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบูรณะสาธารณูปโภค</b>								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ช่างไม้	5	5	5	5	-	-	-	
ช่างปูน	8	8	8	8	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	26	26	26	26	-	-	-	
ช่างไม้	8	8	8	8	-	-	-	
ช่างปูน	5	5	5	5	-	-	-	
<b>งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า</b>								
นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	เกษียณฯ 30 ก.ย.66(1)

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	3	3	3	3	-	-	-	
ช่างไม้	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	13	13	13	13	-	-	-	
คนงานทั่วไป (งานไฟฟ้า)	14	14	14	14	-	-	-	
<b>งานศูนย์เครื่องจักรกล</b>								
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	12	12	12	12	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	10	10	10	10	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	13	13	13	13	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานวิศวกรรมจราจร</b>								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	



## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>งานดูแลรักษาท่อระบายน้ำ</b>								
นายช่างเครื่องกลอาวุโส	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	52	52	52	52	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	4	4	4	4	-	-	-	
<b>งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง</b>								
วิศวกรเครื่องกลชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	5	5	5	5	-	-	-	
ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายจัดการคุณภาพน้ำ)								
<b>งานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม</b>								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	



ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	6	6	6	6	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	5	5	5	5	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>งานวางแผนสาธารณสุข</b>								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานพัฒนาคุณภาพบริการและฝึกอบรม</b>								
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานฐานข้อมูลสารสนเทศด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานรักษาความสะอาด</b>								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	6	6	6	6	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	2	2	2	2	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานกวาดถนน	133	133	133	133	-	-	-	
คนงานทั่วไป	72	72	72	72	-	-	-	
<b>งานลดคัดแยกขยะและบริการสิ่งปฏิกูล</b>								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม</b>								
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานพัฒนาระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย</b>								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสิ่งแวดล้อมชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	39	39	39	39	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	49	49	49	49	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	211	211	211	211	-	-	-	
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	6	6	6	6	-	-	-	
นายท้ายเรือบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำเรือ	2	2	2	2	-	-	-	
ยาม	3	3	3	3	-	-	-	
ภารโรง	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานคุ้มครองผู้บริโภค</b>								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสุขาภิบาลชุมชนเมืองและควบคุมเหตุรำคาญ</b>								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสุขาภิบาลสถานประกอบการ</b>								
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	เกษียณฯ 30 ก.ย.66(1)

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานศูนย์บริการสาธารณสุข1</b>								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานศูนย์บริการสาธารณสุข2</b>								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
<b>งานทันตสาธารณสุข</b>								
ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยทันตแพทย์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานสัตวแพทย์</b>								
นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยสัตวแพทย์	4	4	4	4	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	3	3	3	3	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	6	6	6	6	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมสุขภาพ</b>								
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน</b>								
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมสุขภาพจิตและผู้สูงอายุ</b>								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</b>								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานกวาดถนน	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	



ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
งานป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ								
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)</b>						
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	เกษียณฯ 30 ก.ย.66(1)
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานวิจัยและประเมินผล</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานจัดทำงบประมาณ</b>								
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น</b>								
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	8	8	8	8	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างภาพ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>กองการศึกษา (08)</b>						
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
ภารโรง	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	5	5	5	5	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานงบประมาณ</b>								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานแผนและโครงการ</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานระบบสารสนเทศ</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)								
<b>งานโรงเรียน</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ</b>								
ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	29	29	29	29	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ธุรการ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>โรงเรียนวัดบ่อ (นันทวิทยา) นครปากเกร็ด 1</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.สส.	1	1	1	1	-	-	-	
รอง ผอ.สส.	3	3	3	3	-	-	-	
ครู	47	47	47	47	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	4	4	4	4	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	4	4	4	4	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน การเงิน บัญชี และพัสดุ	2	2	2	2	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ธุรการ)	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน คอมพิวเตอร์ / โสตทัศนศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	7	7	7	7	-	-	-	
ภารโรง	7	7	7	7	-	-	-	
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
<b>โรงเรียนผาสุกมณีจักรมิตรภาพ ที่ 116 นครปากเกร็ด 2</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.สส.	1	1	1	1	-	-	-	
รอง ผอ.สส.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	25	25	25	25	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	7	7	7	7	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	5	5	5	5	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน การเงิน บัญชี และพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน โภชนาการ / อนามัยโรงเรียน	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน คอมพิวเตอร์ / ใสดทัศนศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	5	5	5	5	-	-	-	
ภารโรง	3	3	3	3	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>โรงเรียนวัดกู่ (นันทาวิวัฒน์วิทยา) นครปากเกร็ด 3</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.สอ.	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	12	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
บุคลากรสนับสนุนการสอน การเงิน บัญชี และพัสดุ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
<b>งานการศึกษาปฐมวัย</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	13	13	13	13	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	3	3	3	3	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด 2 (ประชาสงเคราะห์)</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	2	2	2	2	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนวัดบ่อ (นันทวิทยา)</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนผาสุกมณีจักรมิตรภาพที่ 116</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม



## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		ครู	2	2	2	2	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
แม่ครัว	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนวัดกุ้ (นันทาภิวัฒน์วิทยา)</b>								
พนักงานครูเทศบาล								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร</b>								
พนักงานครูเทศบาล								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 95 (วัดโพธิ์ทองบน)</b>								
พนักงานครูเทศบาล								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>						
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนวัดโพธิ์บ้านอ้อย (ทองดีวิทยานุสรณ์)</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนวัดบางพูดใน (นนทวิทยา)</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครปากเกร็ด โรงเรียนประเสริฐอิสลาม</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผอ.ศพด.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานกิจการนักเรียน</b>								
-								
<b>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)								
<b>งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</b>								
บรรณารักษ์ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</b>								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานกีฬาและนันทนาการ</b>								
นักสันนทาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักพัฒนาการกีฬา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักสันนทาการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
<b>งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม</b>								
นักสันนทาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักสันนทาการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายนิเทศการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายนิเทศการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานนิเทศการศึกษา</b>								
ศึกษานิเทศก์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
		<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>						
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสังคมสงเคราะห์</b>								
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</b>								
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานวิชาการและข้อมูลชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</b>								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน (27)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน)								
<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)								
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	2	2	2	2	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ฝ่ายทะเบียนราษฎร</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายทะเบียนราษฎร)								
<b>งานทะเบียนราษฎร</b>								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	6	6	6	6	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	9	9	9	9	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	9	9	9	9	-	-	-	
<b>งานสอบสวนด้านทะเบียนราษฎร</b>								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายบัตรประจำตัวประชาชน</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบัตรประจำตัวประชาชน)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบัตรประจำตัวประชาชน</b>								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	7	7	7	7	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส	5	5	5	5	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	4	4	4	4	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสอบสวนด้านบัตรประจำตัวประชาชน</b>								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1	1	1	1	-	-	-	



## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>กองการเจ้าหน้าที่ (29)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานบริหารทั่วไป</b>								
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	2	2	2	2	-	-	-	
<b>กลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา</b>								
<b>งานวางแผนและทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสิทธิและสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</b>								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานพัฒนาบุคลากร</b>								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานสิทธิและสวัสดิการ</b>								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	3	3	3	-	-	-	

## ตารางวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	2	2	2	2	-	-	-	
<b>ฝ่ายสรรหาและเลือกสรร</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสรรหาและเลือกสรร)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>งานกรเจ้าหน้าที่</b>								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	2	2	2	2	-	-	-	
<b>งานสรรหาและเลือกสรร</b>								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	

## ๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	2	26	149	56	-	233
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	54	31	-	85
ลูกจ้างประจำ	27	6	-	2	-	-	35
พนักงานจ้าง	454	185	122	198	3	-	962
รวม	481	193	148	403	90	-	1315
คิดเป็นร้อยละ	36.57	14.68	11.25	30.65	6.85	-	100.00

## ๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
1) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	1) นักบริหารงานทั่วไป 2) นักบริหารงานการคลัง 3) นักบริหารงานช่าง 4) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม 4) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม 6) นักบริหารงานการศึกษา	1) ทันตแพทย์ 2) นักกายภาพบำบัด 3) นักจัดการงานช่าง 4) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร 5) นักจัดการงานทั่วไป 6) นักจัดการงานเทศกิจ 7) นักทรัพยากรบุคคล 8) นักประชาสัมพันธ์ 9) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 11) นักผังเมือง 12) นักพัฒนาการกีฬา 13) นักพัฒนาการท่องเที่ยว 14) นักพัฒนาชุมชน 15) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน 16) นักวิชาการคลัง 17) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 18) นักวิชาการเงินและบัญชี 19) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 20) นักวิชาการตรวจสอบภายใน 21) นักวิชาการพัสดุ 22) นักวิชาการศึกษา 23) นักวิชาการสวนสาธารณะ 24) นักวิชาการสาธารณสุข	1) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2) เจ้าพนักงานการคลัง 3) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 4) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 5) เจ้าพนักงานทะเบียน 6) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 7) เจ้าพนักงานเทศกิจ 8) เจ้าพนักงานธุรการ 9) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ 10) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 11) เจ้าพนักงานพัสดุ 12) เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ 13) เจ้าพนักงานสาธารณสุข 14) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล 15) นายช่างเขียนแบบ 16) นายช่างเครื่องกล 17) นายช่างผังเมือง 18) นายช่างไฟฟ้า 19) นายช่างโยธา 20) นายช่างศิลป์

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		25) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม 26) นักวิชาการสุขาภิบาล 27) นักสังคมสงเคราะห์ 28) นักสันตนาการ 29) นายแพทย์ 30) นายสัตวแพทย์ 31) นิติกร 32) บรรณารักษ์ 33) พยาบาลวิชาชีพ 34) แพทย์แผนไทย 35) วิศวกรเครื่องกล 36) วิศวกรโยธา 37) ศึกษานิเทศก์ 38) สถาปนิก	

๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	>= 54		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	2	2	57
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	2	6	10	10	10	38	49.71
วิชาการ	1	17	16	21	34	19	16	13	137	41.14
ทั่วไป	1	4	13	7	12	5	6	8	56	41.57
พนักงานครูเทศบาล	-	4	7	8	20	20	11	15	85	44.7
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	10	25	35	56.49
พนักงานจ้าง	29	106	127	99	162	163	152	124	962	47
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>131</b>	<b>163</b>	<b>137</b>	<b>234</b>	<b>217</b>	<b>205</b>	<b>197</b>	<b>1315</b>	<b>48.23</b>
คิดเป็นร้อยละ	2.36	9.97	12.39	10.43	17.79	16.50	15.58	14.98	100	

## ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณที่เกษียณอายุ			รวม
		2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	1	-	-	1
2	นักบริหารงานทั่วไป	1	-	-	1
3	นักบริหารงานคลัง	-	1	-	1
4	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	1	-	1
5	เจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	1
6	นายช่างเครื่องกล	1	1	-	2
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	1	-	-	1
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	2	-	2
9	ทันตแพทย์	-	1	-	1
10	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	1	-	1
11	นักพัฒนาชุมชน	-	-	1	1
<b>รวม</b>		<b>5</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>13</b>

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

### ๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

#### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดทุกคน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

#### ๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรพัฒนาแต่ละหลักสูตร สำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทแต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรักษากฎจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม วินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### (๑) การปฐมนิเทศ

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

#### (๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากร แต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

#### (๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### (๔) การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

#### (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาคำสั่งความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

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

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นที่ผสมผสานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากร มีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้นๆที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่นอาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

### ๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

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

๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### ๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

เทศบาลนครปากเกร็ด ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

## ๓.๖ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักสูตรสายงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นายสุทร บุญสิริชูโต	นักบริหารงานท้องถิ่น	ระดับสูง	พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑/๑/๒๕๕๖					
๒	นางปริญดา เข้าวรัญญ	นักบริหารงานท้องถิ่น	ระดับสูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๖/๒๕๕๙					
๓	นางนลินา หวังพราย	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับกลาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	๒๒/๖/๒๕๕๒	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๔	น.ส.สุรภี พรหมณี	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	บริหารธุรกิจ(การจัดการสารสนเทศ)	๑/๗/๒๕๖๔			๑		
๕	นายอิทธิพล นิ่มหนู	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	บธ.บ./การจัดการธุรกิจสมัยใหม่	๑/๒/๒๕๖๑	หลักสูตรนักวิชาการคลัง				
๖	นางศศิธร ปาณะลักษณ์	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	ปวส. (การบัญชี)	๓๐/๔/๒๕๖๓			๑		
๗	นางจิตตราดา พิมพ์แดง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	อนุปริญญาวิทยาศาสตร (คอมพิวเตอร์)	๒/๗/๒๕๖๓			๑		
๘	นางเพ็ญศิริ นนทวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๑/๔/๒๕๖๒			๑		
๙	นายอิทธิพงษ์ คมขำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑/๗/๒๕๖๒			๑		
๑๐	น.ส.จิราภา ปิ่นสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการ)	๑/๖/๒๕๖๑				๑	
๑๑	นายเจตต์ ฤทธิเดช	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒/๗/๒๕๖๕				๑	
๑๒	นางปวีณา อุดมพรมนตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)	๑/๒/๒๕๖๒		๑			
๑๓	นางรัตนาภรณ์ ยอดตีบ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑/๖/๒๕๖๑			๑		
๑๔	จำสลิบเอกสุริยะ เขียวอำพล	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒/๗/๒๕๖๖			๑		
๑๕	น.ส.กาญจนา สามวัง	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐศาสตรบัณฑิต	๓๐/๖/๒๕๔๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๖	น.ส.สุนันรัตน์ ไพบูลย์	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๕		๑			
๑๗	นายนิรันดร์ เป็ดขันธ์	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๑๒/๒๕๕๗			๑		
๑๘	นายไพศาล หอมเกตุ	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘/๔/๒๕๕๙			๑		
๑๙	นายเศกสรร โสมรักษ์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๘/๔/๒๕๕๙			๑		
๒๐	นายภาณุวัฒน์ ถานบำรุงทิวัดต์	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๒/๑๒/๒๕๖๒			๑		
๒๑	นายภัสกร สุขวิบูลย์	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		หลักสูตรจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๒๒	นายวรรณท์ พัดทอง	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อาวุโส	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๐/๔/๒๕๖๓				๑	
๒๓	จำสลิบเอกอิทธิพงษ์ กาลศิลป์	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒/๔/๒๕๖๒			๑		
๒๔	น.ส.ฐิฎาภาภรณ์ บุญสนิท	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	การบัญชี	๑/๑๑/๒๕๖๕			๑		

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	นายระชานันท์ เฉลิมกิจ	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๖/๘/๒๕๖๕	หลักสูตรนิติกร				
๒๖	นายมนัส เป็ดชื่น	นักจัดการงานเทคนิค	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑/๔/๒๕๕๙	หลักสูตรนักจัดการงานเทคนิค				
๒๗	น.ส.อรพรรณ หนูเสมียน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๑/๕/๒๕๖๕			๑		
๒๘	นายปฐมวิ กล้าสกิจ	นักจัดการงานเทคนิค	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๘/๒๕๕๗			๑		
๒๙	น.ส.สุดารัตน์ ทองนาวิ	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตร์บัณฑิต		หลักสูตรนิติกร				
๓๐	นายจักรเพชร กลุ่มกลาง	นิติกร	ชำนาญการ	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๓/๘/๒๕๕๘		๑			
๓๑	นายสาทิส อัมตระกูล	นิติกร	ปฏิบัติการ	นิติศาสตร์บัณฑิต/นิติศาสตร์		หลักสูตรนิติกร				
๓๒	น.ส.สุภัทศจี จันทร์กำเนิด	นิติกร	ปฏิบัติการ	นิติศาสตร์บัณฑิต		หลักสูตรนิติกร				
๓๓	นางพรทิพย์ ชื่นสุวรรณ	นักบริหารงานการคลัง	ระดับสูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๑/๒๕๖๖			๑		
๓๔	น.ส.สุนทรี สุดสาคร	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๐/๔/๒๕๖๓			๑		
๓๕	นางอุษดี เมืองเสียง	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปวส. (บัญชี) บริหารธุรกิจ	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๓๖	น.ส.ชลลดา พันธการ	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑/๑๒/๒๕๖๕		๑			
๓๗	น.ส.สุกัญญา พงษ์สุกิจวัฒน์	นักบริหารงานการคลัง	ระดับกลาง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๙/๑๒/๒๕๕๙	หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง				
๓๘	น.ส.อรุณศรี วงหาร	นักบริหารงานการคลัง	ระดับต้น	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑/๗/๒๕๖๓		๑			
๓๙	น.ส.พรทิพย์ ชื่นบุญ	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๖/๓/๒๕๖๐				๑	
๔๐	น.ส.สมจินตนา ผูกกลาง	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๔๑	น.ส.สาวิตรี ไผ่ชัยภูมิ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	การบัญชี	๒/๑๒/๒๕๖๒			๑		
๔๒	นางสาวปิยภรณ์ ฤทธิ์เลิศ	นักบริหารงานการคลัง	ระดับต้น	บัญชีบัณฑิต	๑/๓/๒๕๖๕				๑	
๔๓	น.ส.กมลชนก สมรูป	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต(การจัดการทั่วไป (การบัญชี))	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๔๔	น.ส.เพชรพร ทับทิมไทย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	ปวส.(การบัญชี)	๘/๔/๒๕๕๙				๑	
๔๕	นางสุกานดา เกิดการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒/๑๒/๒๕๖๒		๑			
๔๖	น.ส.ผกาพรรณ ยอดราช	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	บัญชีบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๕		๑			
๔๗	นางดลพร จินตามณี	นักบริหารงานการคลัง	ระดับกลาง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙			๑		
๔๘	น.ส.สุชาดา มาลัย	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙			๑		

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๙	น.ส.กวินตรา มาเจริญ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑/๒/๒๕๖๓		๑			
๕๐	น.ส.ชญานันท์ สีนแดงเหลือง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	การบัญชี		หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				
๕๑	นางวันรัตน์ ภูเจริญดาสิทธิ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	อาวุโส	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๐/๔/๒๕๖๓				๑	
๕๒	นายณพชร ชินภักดี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	บัญชีมหาบัณฑิต	๒/๓/๒๕๖๓	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้				
๕๓	น.ส.รมณี ศรีโชติ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	การบัญชี	๑๗/๑๐/๒๕๖๒		๑			
๕๔	น.ส.กัญญา รุ่งกลิ่น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การตลาด)	๑/๑/๒๕๕๙			๑		
๕๕	น.ส.เพ็ญนิพา สอนอ่อนกลิ่น	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙	หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้				
๕๖	นางกุลธิดา บุญภักดี	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๕๗	น.ส.รัชฎา จันทร์ทอง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	ปวส.(การตลาด)	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๕๘	น.ส.ณัฐสิมา จิตโรจน์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔/๒/๒๕๖๕				๑	
๕๙	น.ส.สุลักษณ์ ศรีเมืองมาก	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต(การจัดการ)	๑/๑/๒๕๕๙					๑
๖๐	น.ส.รัชนีวรรณ ชูดีเวชานนท์	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๖๑	นายนพกร หวังพราย	นักบริหารงานช่าง	ระดับสูง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๕๙	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
๖๒	น.ส.พรรณีภา โพธิ์อยู่	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๖๓	น.ส.จันทร์จิรา ถนอมวงศ์	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๕๙				๑	
๖๔	นางปิยมณฑา มานะยิ่งเจริญชัย	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	การบัญชี	๑/๖/๒๕๖๑				๑	
๖๕	นางเปาวรัช ปานอม	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ปวช./พัฒนศึกษา,ศศบ.	๒/๑/๒๕๖๒		๑			
๖๖	นางมาลี ม่วงบุญศรี	เจ้าพนักงานธุรการ	อาวุโส	ปวส.(เลขานุการ)	๓๐/๔/๒๕๖๓				๑	
๖๗	นายณัฐวุฒิ จิตรเจริญ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒/๙/๒๕๖๒				๑	
๖๘	น.ส.วรวรรณ ขจรพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	การบัญชี	๕/๑๑/๒๕๖๔				๑	
๖๙	นางเบญจมาศ วงษ์คำ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	ครุศาสตรบัณฑิต	๗/๔/๒๕๕๙				๑	
๗๐	นายวิศว์ ชัยรุ่งเรือง	นักบริหารงานช่าง	ระดับกลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๓				๑	
๗๑	นายอาคม สายด้วง	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๓/๒๕๖๕				๑	
๗๒	นายพรเนต เขมะพัฒนสมาน	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	๒/๑๒/๒๕๖๒				๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๓	นายธนาวุฒิ กุลสุทธิ	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	๒/๑๒/๒๕๖๒		๑			
๗๔	น.ส.ประภากร นนทจันทร์	สถาปนิก	เชี่ยวชาญ	สถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิต	๒/๕/๒๕๖๒				๑	
๗๕	นายทง ปิ่นสุข	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙	หลักสูตรนายช่างโยธา				
๗๖	นายวัชรารณ สมศักดิ์	นักจัดการงานช่าง	ชำนาญการ	ปวส.(ช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม)	๑๓/๑/๒๕๖๔				๑	
๗๗	นายเจน จำลองราช	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารงานก่อสร้าง)	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๗๘	นายวัฒนา จันทร์แจ่ม	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๒/๑๒/๒๕๖๒		๑			
๗๙	นายภัทรพงษ์ มั่นคง	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการก่อสร้าง	๘/๔/๒๕๖๕			๑		
๘๐	นายอนันตชัย พักสังข์	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต	๒/๑๒/๒๕๖๒				๑	
๘๑	นายภากร วีระประจักษ์	นักบริหารงานช่าง	ระดับกลาง	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๑๐/๒๕๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
๘๒	นายธนเสฏฐ์ จิระไชยบูรณ์	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	วิศวกรรมโยธา		หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
๘๓	นายคมสัน น้อยแดง	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	วิศวกรรมโยธา	๑/๑/๒๕๕๙		๑			
๘๔	นายมนตรี มหารวรรณ	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ	วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต(วิศวกรรมโยธา)	๑/๖/๒๕๖๑				๑	
๘๕	นายปณณวัฒน์ วงษ์บุญ	นิติกร	ปฏิบัติการ	นิติศาสตร์บัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๒				๑	
๘๖	นายณัฐพงศ์ ศรีสว่าง	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการพิเศษ	ป.โท เทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา (มหาบัณฑิต)	๕/๒/๒๕๖๑		๑			
๘๗	น.ส.ธนพร ชื้อขวาลกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต(วิทยาศาสตรคอมพิวเตอร์)	๑/๑๑/๒๕๖๔				๑	
๘๘	นายกฤตพัฒน์ เสถียรกาล	นักผังเมือง	ปฏิบัติการ	สถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิต	๑/๗/๒๕๖๕			๑		
๘๙	นายสิงหา เม่งพัด	นักบริหารงานช่าง	ระดับกลาง	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๘/๒๕๖๓			๑		
๙๐	นายสุกิจ อินทร์เจริญ	นักบริหารงานช่าง	ระดับต้น	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต	๔/๑/๒๕๖๐	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
๙๑	นายชัยวัฒน์ สวัสดิภาพ	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	ปวส. (สาขาช่างไฟฟ้า)	๖/๑๑/๒๕๖๒				๑	
๙๒	นายบุญกุล วิรัชชั้ว	นักจัดการงานช่าง	ชำนาญการ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒๙/๕/๒๕๖๖				๑	
๙๓	นายจินดา บุญเสริฐ	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน	ปวช./อุตสาหกรรม(เครื่องกล)	๑๖/๕/๒๕๖๑				๑	
๙๔	นายชญา ศศิภัทรกุล	นักวิชาการสวนสาธารณะ	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตรบัณฑิต(เทคโนโลยีเยื่อและกระดาษ)	๒/๑๒/๒๕๖๒			๑		
๙๕	นายภมร สุขการณ	นักบริหารงานช่าง	ระดับกลาง	วิศวกรรมโยธา	๑/๑/๒๕๖๕	หลักสูตรนักบริหารงานช่าง				
๙๖	นายสมพงษ์ จันนาค	นายช่างเครื่องกล	อาวุโส	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	๑/๑/๒๕๕๙			๑		

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๗	นายพันศักดิ์ เรืองเรือ	วิศวกรเครื่องกล	ชำนาญการ	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต(วิศวกรรมเครื่องกล)	๑/๑/๒๕๕๙			๑		
๙๘	น.ส.จุฬาลักษณ์ สักกุนา	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑/๑๒/๒๕๖๕			๑		
๙๙	น.ส.ธนพร กาญจนานนชัย	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ระดับกลาง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๔/๒๕๖๐	หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๑๐๐	นางวัลลภา บรรจงเมือง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๕			๑		
๑๐๑	ว่าที่ร้อยตรีหญิงธัญญธร อภิบุญกุลภัทร	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๕				๑	
๑๐๒	น.ส.ปิยาภรณ์ แต่งอิน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑/๑/๒๕๕๙	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
๑๐๓	น.ส.พรพรรณ แก้วบัวดี	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๔/๖/๒๕๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
๑๐๔	นายปริญญา บริสุทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต/รัฐศาสตร์	๑/๔/๒๕๖๒			๑		
๑๐๕	นายรุ่งวิวัฒน์ บุญรอด	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑/๓/๒๕๖๒				๑	
๑๐๖	น.ส.อริสา บวชชุม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์บัณฑิต(การแพทย์แผนไทยประยุกต์)	๑/๖/๒๕๖๖				๑	
๑๐๗	น.ส.มนสิชา ฉัตรชัยสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐศาสตรบัณฑิต(บริหารงานยุติธรรม)	๑/๖/๒๕๖๕	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๑๐๘	น.ส.ปนัดดา ใจหนักแน่น	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการ)	๑๔/๑๐/๒๕๕๙			๑		
๑๐๙	น.ส.อันลดา ธารแสนศรี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๕			๑		
๑๑๐	น.ส.ชนกพร อาราเบีย	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒/๑๒/๒๕๖๒			๑		
๑๑๑	น.ส.ศรินทรา รุ่งกำจัต	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	วท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)/โภชนวิทยาและการกำหนดอาหาร	๑/๒/๒๕๖๑	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข				
๑๑๒	นางสาวสุภาวิตา สุวรรณศิลป์	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑/๖/๒๕๖๖			๑		
๑๑๓	นางจตุพร วิเชียรโชติ	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๑๔	น.ส.ธนพร กอสงัฎฤทธิ	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ชำนาญการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๑๖/๓/๒๕๖๕			๑		
๑๑๕	นายธนภูมิ เกษวัง	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต/วิทยาศาสตร์การแพทย์	๑/๒/๒๕๖๑	หลักสูตรนักวิชาการสาธารณสุข				
๑๑๖	นายสุทธิพงษ์ หงษ์น้อย	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปฏิบัติงาน	ปวช.สาขาอาหารและโภชนาการ	๑/๒/๒๕๖๖				๑	
๑๑๗	น.ส.นธวรรณ แก้วพระอินทร์	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์	๑/๒/๒๕๖๖				๑	
๑๑๘	นางสุวรรณ ศรีมงคล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปฏิบัติงาน	ปวช.สาขาอาหารและโภชนาการ	๑/๒/๒๕๖๖				๑	
๑๑๙	น.ส.พงษ์สุดา มีเจริญ	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๒			๑		
๑๒๐	น.ส.สุรรัตน์ สรรประดิษฐ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๒๑	นางสาวรัชฎา อุนพันธ์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑/๖/๒๕๖๖		๑			
๑๒๒	นางเสาวลักษณ์ ภาวงศ์สิริกุล	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒/๑/๒๕๖๓		๑			
๑๒๓	นายฤทธิญา โพธิ์ดารา	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑/๗/๒๕๖๖			๑		
๑๒๔	น.ส.สุกัญญา ทองดี	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ	การแพทย์แผนไทยประยุกต์	๓/๑/๒๕๖๖		๑			
๑๒๕	น.ส.ชัชชนันท์ นาคคล้าย	นักกายภาพบำบัด	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓/๑/๒๕๖๖		๑			
๑๒๖	นางกิริติ ทองอำพัน	ทันตแพทย์	ชำนาญการพิเศษ	ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๒๗	น.ส.นุสรดา เครือหงษ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต	๑/๑๒/๒๕๖๕		๑			
๑๒๘	น.ส.วรอร กิติเดชะวรัชย์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	๑๗/๑๐/๒๕๖๕			๑		
๑๒๙	นายพีรชา ภูติดิพร	นายสัตวแพทย์	ชำนาญการ	สัตวแพทยศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๓๐	น.ส.เบญจมาภรณ์ สิงคิบุรินทร์	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์	๓/๑/๒๕๖๖			๑		
๑๓๑	น.ส.รุจิธดา นาทาม	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๓				๑	
๑๓๒	น.ส.ปัทมา คำหอม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์	๑/๒/๒๕๖๖		๑			
๑๓๓	นางวารุณีย์ เขมะพัฒนสมาน	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๓				๑	
๑๓๔	น.ส.โอลดา เจตนเสน	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๓/๑/๒๕๖๖		๑			
๑๓๕	น.ส.จารุภรณ์ รุ่งเรือง	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑/๘/๒๕๕๙			๑		
๑๓๖	น.ส.เนตรนภิศ ศรีวิชัย	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๓๗	นายณัฐพงศ์ ภูผา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์)	๑/๑๑/๒๕๖๕		๑			
๑๓๘	น.ส.เนริสา โอษฐ์ฤทธิ์	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	นิติศาสตรบัณฑิต	๒/๑/๒๕๖๓			๑		
๑๓๙	น.ส.รัชนิวรรณ สว่างเนตร	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๙/๒๕๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๔๐	นางมนฤดี เจนกิตติยนต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต		หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน				
๑๔๑	นายทัพนันทน์ กาญจนภักดิ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๓				๑	
๑๔๒	นายภูริทัตต์ ขำแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๒/๒๕๖๔				๑	
๑๔๓	นายดนัย ศรีแก้ว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจ)	๓/๑๐/๒๕๖๕			๑		
๑๔๔	น.ส.สุวลักษณ์ วิเชียรสาร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	



ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔๕	น.ส.วรินทร์ วาสนะโชติ	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๔๖	นายอำนาจ สุ่มทอง	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)	๑/๔/๒๕๖๕			๑		
๑๔๗	นางสิริพร ฉิมผุด	นักประชาสัมพันธ์	ชำนาญการ	วารสารศาสตรบัณฑิต	๒/๓/๒๕๖๕				๑	
๑๔๘	นายพรพิทักษ์ รักษ์ดี	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน	อนุปริญญาวิทยาศาสตร	๑/๑๑/๒๕๖๕		๑			
๑๔๙	น.ส.รุ่งนภา กิม่วนสง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙			๑		
๑๕๐	นายพิชญ์ เครื่องกันท์	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	นิติศาสตรบัณฑิต		หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๕๑	นายปิยะณัฐ มาตจินดา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	เทคโนโลยีสารสนเทศ	๓/๔/๒๕๖๖			๑		
๑๕๒	น.ส.อาริษา โพธิ์หอม	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	บัญชีบัณฑิต		หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี				
๑๕๓	น.ส.ปานวาด จินาดุน	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต/ธุรกิจศึกษา		หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๕๔	นายศิริวัฒน์ ชันไมลี	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ครุศาสตรบัณฑิต/ภาษาอังกฤษ		หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๕๕	นางเกสร จันทร์โอชา	นักบริหารงานการศึกษา	ระดับต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต		หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา				
๑๕๖	น.ส.วรางคณา บุญศิริเอื้อเฟื้อ	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต		หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๕๗	น.ส.อรดี ศรีอ่อน	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	สถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต/การออกแบบอุตสาหกรรม		หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๕๘	น.ส.เสาวนีย์ วิจิตรนาการ	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๕๙	น.ส.วรรณภา ง่วนหอม	นักบริหารงานการศึกษา	ระดับต้น	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต		หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา				
๑๖๐	นายจิรัชยุตม์ ลินชัยธเนษฐ์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๘/๒๕๖๓		๑			
๑๖๑	น.ส.โสธยา แสงแก้ว	บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต		หลักสูตรบรรณารักษ์				
๑๖๒	น.ส.ชุติมา โตประเสริฐ	นักสันทนการ	ปฏิบัติการ	วท.บ.(การฝึกและการจัดการกีฬา)/ วิทยาศาสตร์การกีฬา(การฝึกและการจัดการกีฬา)		หลักสูตรนักสันทนการ				
๑๖๓	น.ส.อโรชา ใฝ่อ่อน	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ครุศาสตรบัณฑิต/คอมพิวเตอร์ศึกษา		หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๑๖๔	น.ส.ลาสิวรรณ หอมหวล	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๔/๑/๒๕๖๖			๑		
๑๖๕	น.ส.วิภาวรรณ เหมทานนท์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต		หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
๑๖๖	น.ส.ปวีณสุดา ศรีวิชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	อนุปริญญา (บริหารธุรกิจ)		หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ				
๑๖๗	น.ส.ศศิธร เนื้อเย็น	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)	๑/๕/๒๕๖๖	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป				
๑๖๘	นางสาวสุรินธร ชาญสมร	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ระดับต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(การเมืองการปกครอง)	๑/๖/๒๕๖๖			๑		

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๖๙	น.ส.ชลธิชา บุญสนอง	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต(นิเทศศาสตร์)	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๗๐	น.ส.ธัญชนก โชวีวัฒนา	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต		หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์				
๑๗๑	นางนาวิณี โพธิ์เจริญ	นักสังคมสงเคราะห์	ชำนาญการ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต		หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์				
๑๗๒	น.ส.สลิลดา ไชยชมภู	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต		หลักสูตรนักสังคมสงเคราะห์				
๑๗๓	นายเก่งกล้า จาดปลื้ม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต		หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม				
๑๗๔	นางสุดารัตน์ ชูเชิด	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๗๕	น.ส.ศิลดา คำหุ้ง	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๔/๑๐/๒๕๖๔				๑	
๑๗๖	นายสะพาน จันทะสาน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	รัฐศาสตรบัณฑิต/บริหารรัฐกิจ	๑/๒/๒๕๖๑				๑	
๑๗๗	นางอัยรารวีวรรณ หาญสีหะคชา	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๔	หลักสูตรนักบริหารงานสวัสดิการสังคม				
๑๗๘	น.ส.จุไรรัตน์ ดินรมรัมย์	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต/วิทยาศาสตร์สุขภาพ	๑/๒/๒๕๖๑			๑		
๑๗๙	น.ส.ชนิษฐา น่วมเจริญ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)		หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน				
๑๘๐	นางมูทิตา คล้ายพงษ์	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับกลาง	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑/๗/๒๕๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๘๑	น.ส.วราภรณ์ บรรดาศักดิ์	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๘๒	น.ส.พรทิพย์ ทองศรี	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑/๒๕๕๙				๑	
๑๘๓	น.ส.พัฒน์นรี นาคเปรม	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๖/๗/๒๕๖๑			๑		
๑๘๔	นายสุรศักดิ์ หมั่นหลิน	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๗/๒๕๖๓	หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป				
๑๘๕	นายฉลอง ชมเส็ง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์)	๑๖/๑๐/๒๕๖๒	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๑๘๖	น.ส.นิชา มณีโชติ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๑๑/๒๕๖๔	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๑๘๗	น.ส.ภาณุมาศ นักเวช	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๓	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๑๘๘	น.ส.อรุณี นิลกำแหง	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	ปวส. (การบัญชี)	๒/๑๐/๒๕๖๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน				
๑๘๙	นางอรัญญา เวียงวัง	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๘/๑๐/๒๕๖๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน				
๑๙๐	น.ส.อมรรัตน์ ต่างบาน	เจ้าพนักงานทะเบียน	อาวุโส	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๐/๔/๒๕๖๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน				
๑๙๑	นายพรพิพัฒน์ ฤฎมานูวัตร	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒/๕/๒๕๖๕			๑		
๑๙๒	น.ส.รสสุคนธ์ แสนแดง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓/๑/๒๕๖๔	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๙๓	นายปรเมศวร์ ทิวสกุล	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒/๑๒/๒๕๖๒	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๑๙๔	นายวิกรม สุนทรลักษณ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓/๗/๒๕๖๖		๑			
๑๙๕	นางวัลณา ท้องช้าง	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์)	๑/๖/๒๕๖๕	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๑๙๖	นายวุฒิ กอภาณวัฒนา	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๑๐/๒๕๖๕			๑		
๑๙๗	นายสั๊กกะ บรรดิษฐ์	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑/๖/๒๕๖๕				๑	
๑๙๘	น.ส.พัศธัญญา มารดาคุ้ม	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๓/๑/๒๕๖๔				๑	
๑๙๙	นางประภาศรี เจริญทรัพย์	เจ้าพนักงานทะเบียน	อาวุโส	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๓				๑	
๒๐๐	น.ส.วนิดา เทียมพระพาย	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์)	๑/๑๑/๒๕๖๕	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน				
๒๐๑	น.ส.ณัฐพัชร์ หมั่นหลิน	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชำนาญงาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	๑/๑๐/๒๕๖๓	หลักสูตรเจ้าพนักงานทะเบียน				
๒๐๒	น.ส.ยุทธิกา คีตรอบ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๑๐/๒๕๖๓	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๒๐๓	นางมะลิวัลย์ ปานเฉ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๓/๑/๒๕๖๔				๑	
๒๐๔	น.ส.ไพรินทร์ ภูเงิน	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์)	๒/๑๒/๒๕๖๒	หลักสูตรนักจัดการงานทะเบียนและบัตร				
๒๐๕	น.ส.สุรัตนา ทรัพย์สิริสกุล	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	๑/๑๑/๒๕๖๕		๑			
๒๐๖	น.ส.ศศิประภา โพธิ์ศรี	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓/๗/๒๕๖๖		๑			
๒๐๗	น.ส.นิษฐธิมา ทองธัญประจวบ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	วิทยาการคอมพิวเตอร์	๓/๑๐/๒๕๖๕		๑			
๒๐๘	นายธนสิทธิ์ ศรีทองคำ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๒/๓/๒๕๖๕			๑		
๒๐๙	น.ส.วันวีร์ สินธุ์เจริญ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๖/๑๒/๒๕๖๕				๑	
๒๑๐	น.ส.มัจฉา เผ่าภูรี	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒/๓/๒๕๖๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา				
๒๑๑	นางนงนุช สังข์ทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารรัฐกิจและกฎหมาย)	๒/๑๐/๒๕๖๐	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล				
๒๑๒	น.ส.สุรีย์ลักษณ์ บุตรติวงษ์	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์)	๑/๑๑/๒๕๖๕		๑			
๒๑๓	นายพงศกร แห่งทอง	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๑/๒๕๖๖			๑		
๒๑๔	นายพิเชษฐ์ ปานแอม	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๑/๗/๒๕๖๔		๑			
๒๑๕	นายอิทธิกร เสมสวน	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑/๘/๒๕๕๙			๑		
๒๑๖	นายอรุณพล ดารา	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑/๙/๒๕๖๕				๑	

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนราชการ	ระดับ	คุณวุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)	แผนการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรสายงาน	แผนการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรสายงาน			หมายเหตุ
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑๗	น.ส.ช่อลัดดา อุดมา	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓/๕/๒๕๕๙	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล				
๒๑๘	น.ส.พัชรดา โล่ห์ทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒๙/๕/๒๕๖๖		๑			
๒๑๙	นายชัยวัฒน์ สระสม	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๒/๒/๒๕๖๓			๑		
๒๒๐	นายธนูศักดิ์ อุดร	นักบริหารงานทั่วไป	ระดับต้น	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๑/๗/๒๕๖๕			๑		
๒๒๑	นางสุพัตรา เอี่ยมสอาด	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๙/๑/๒๕๖๖			๑		
๒๒๒	น.ส.ริสากุล ทิพวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑/๒/๒๕๖๑			๑		
๒๒๓	น.ส.นฤมล กุ้วยระการ	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๘/๔/๒๕๖๕	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล				
๒๒๔	น.ส.รัชนิกร หมอนสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๓/๑/๒๕๖๔	หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล				
๒๒๕	น.ส.สุรรัตน์ อาศัยพลวง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๒๙/๕/๒๕๖๖		๑			
๒๒๖	นางณัฐมณ กะวิกุล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป(การบัญชี))	๑/๖/๒๕๖๖			๑		

๓๘

๕๗

๕๘

## ส่วนที่ ๔

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ วิสัยทัศน์ ( Vision)

วิสัยทัศน์เทศบาลนครปากเกร็ด

“แหล่งการศึกษาขั้นดี ที่อยู่อาศัยชั้นนำ ถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม ประชาชนร่วมเสริมการพัฒนา”

### ๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทิศทาง ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลนครปากเกร็ด

### ๔.๓ ค่านิยม

“คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล พัฒนางานเพื่อบริการประชาชนอย่างมืออาชีพ”

### ๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด
- ๒) เทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในสังกัด
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

### ๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

## ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	1) โครงการอบรม/สัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	30	30	30	500,000	500,000	500,000	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	2) โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	300	300	300	1,500,000	1,500,000	1,500,000	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
	3) โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	85	85	85	500,000	500,000	500,000	การฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
<b>รวม</b>			<b>415</b>	<b>415</b>	<b>415</b>	<b>2,500,000</b>	<b>2,500,000</b>	<b>2,500,000</b>		

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการอบรม/สัมมนา คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	30	30	30	500,000	500,000	500,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
	2) โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	500	500	500	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
	3) โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	85	85	85	500,000	500,000	500,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
	4) โครงการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	150	150	150	300,000	300,000	300,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			765	765	765	2,800,000	2,800,000	2,800,000		



## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1) โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	200	200	200	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
2) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			200	200	200	1,500,000	1,500,000	1,500,000		
รวม			200	200	200	1,500,000	1,500,000	1,500,000		

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี			งบประมาณ			วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
			2567 (คน)	2568 (คน)	2569 (คน)	2567	2568	2569		
1) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี มีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสมัคสมานสามัคคีในองค์กร	1) โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมมีเวลาเข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ 80 (ร้อยละ 80)	315	315	315	1,500,000	1,500,000	1,500,000	1) การฝึกอบรม 2) การฝึกปฏิบัติ 3) การศึกษาดูงาน	กองการเจ้าหน้าที่
รวม			315	315	315	1,500,000	1,500,000	1,500,000		

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง 3 ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ลำดับ	ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลอง	จำนวนโครงการ			งบประมาณ			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	การพัฒนาคูคลองทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	3	3	3	2,500,000	2,500,000	2,500,000	
2	การพัฒนาคูคลองทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	4	4	4	2,800,000	2,800,000	2,800,000	
3	การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	1	1	1	1,500,000	1,500,000	1,500,000	
4	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	1	1	1	1,500,000	1,500,000	1,500,000	
<b>รวม</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>8,300,000</b>	<b>8,300,000</b>	<b>8,300,000</b>	

## ส่วนที่ ๕

การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

## ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

### ๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครปากเกร็ด รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด ทราบ

ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑) นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น                                  | เป็นประธานกรรมการ       |
| ๒) ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น                                | เป็นกรรมการ             |
| ๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ                       | เป็นกรรมการ             |
| ๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล               | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

### ๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงาน ก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

### ๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนนทบุรี ตลอดจนจรรยาบรรณและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ภาคผนวก

๑. บทสรุปสำหรับผู้บริหารการสำรวจข้อมูล  
ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร  
ในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด



**บทสรุปสำหรับผู้บริหาร**  
**การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด**

การสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สามารถเสริมสร้างความรู้ และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงเป็นข้อมูลในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับทุกตำแหน่งทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

**๑. ข้อมูลทั่วไป**

**๑.๑ จำนวนบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ดแยกตามประเภทตำแหน่ง**

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๓๘
วิชาการ	๑๓๗
ทั่วไป	๕๖
พนักงานครูเทศบาล	๘๕
ลูกจ้าง	๓๕
พนักงานจ้าง	๙๖๒
<b>รวม</b>	<b>๑,๓๑๕</b>

**๑.๒ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง**

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>= ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๗
อำนวยการท้องถิ่น	-	-	-	๒	๖	๑๐	๑๐	๑๐	๓๘	๔๙.๗๑
วิชาการ	๑	๑๗	๑๖	๒๑	๓๔	๑๙	๑๖	๑๓	๑๓๗	๔๑.๑๔
ทั่วไป	๑	๔	๑๓	๗	๑๒	๕	๖	๘	๕๖	๔๑.๕๗
พนักงานครูเทศบาล	-	๔	๗	๘	๒๐	๒๐	๑๑	๑๕	๘๕	๔๔.๗
ลูกจ้าง	-	-	-	-	-	-	๑๐	๒๕	๓๕	๕๖.๔๙
พนักงานจ้าง	๒๙	๑๐๖	๑๒๗	๙๙	๑๖๒	๑๖๓	๑๕๒	๑๒๔	๙๖๒	๔๗
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๑๓๑</b>	<b>๑๖๓</b>	<b>๑๓๗</b>	<b>๒๓๔</b>	<b>๒๑๗</b>	<b>๒๐๕</b>	<b>๑๙๗</b>	<b>๑,๓๑๕</b>	<b>๔๘.๒๓</b>
คิดเป็นร้อยละ	๒.๓๖	๙.๙๗	๑๒.๓๙	๑๐.๔๓	๑๗.๗๙	๑๖.๕๐	๑๕.๕๘	๑๔.๙๘	๑๐๐	

## ๑.๓ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานเทศบาล	-	๒	๒๖	๑๔๙	๕๖	-	๒๓๓
พนักงานครูเทศบาล	-	-	-	๕๔	๓๑	-	๘๕
ลูกจ้างประจำ	๒๗	๖	-	๒	-	-	๓๕
พนักงานจ้าง	๔๕๔	๑๘๕	๑๒๒	๑๙๘	๓	-	๙๖๒
รวม	๔๘๑	๑๙๓	๑๔๘	๔๐๓	๙๐	-	๑,๓๑๕
คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๕๗	๑๔.๖๘	๑๑.๒๕	๓๐.๖๕	๖.๘๕	-	๑๐๐.๐๐

## ๑.๔ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) นักบริหารงาน ท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) นักบริหารงานการศึกษา	๑) ทันตแพทย์ ๒) นักกายภาพบำบัด ๓) นักจัดการงานช่าง ๔) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ๕) นักจัดการงานทั่วไป ๖) นักจัดการงานเทศกิจ ๗) นักทรัพยากรบุคคล ๘) นักประชาสัมพันธ์ ๙) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๐) นักผังเมือง ๑๑) นักพัฒนาการกีฬา ๑๒) นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๓) นักพัฒนาชุมชน ๑๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๕) นักวิชาการคลัง ๑๖) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๗) นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๘) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑๙) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒๐) นักวิชาการพัสดุ ๒๑) นักวิชาการศึกษา ๒๒) นักวิชาการสวนสาธารณะ ๒๓) นักวิชาการสาธารณสุข ๒๔) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๒๕) นักวิชาการสุขาภิบาล ๒๖) นักสังคมสงเคราะห์ ๒๗) นักสันนทาการ ๒๘) นายแพทย์ ๒๙) นายสัตวแพทย์ ๓๐) นายสัตวแพทย์	๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒) เจ้าพนักงานการคลัง ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕) เจ้าพนักงานทะเบียน ๖) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๗) เจ้าพนักงานเทศกิจ ๘) เจ้าพนักงานธุรการ ๙) เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑๐) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑๑) เจ้าพนักงานพัสดุ ๑๒) เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ๑๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๔) เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๑๕) นายช่างเขียนแบบ ๑๖) นายช่างเครื่องกล ๑๗) นายช่างผังเมือง ๑๘) นายช่างไฟฟ้า ๑๙) นายช่างโยธา ๒๐) นายช่างศิลป์

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
		๓๑) นิติกร ๓๒) บรรณารักษ์ ๓๓) พยาบาลวิชาชีพ ๓๔) แพทย์แผนไทย ๓๕) วิศวกรเครื่องกล ๓๖) วิศวกรโยธา ๓๗) ศึกษานิเทศก์ ๓๘) สถาปนิก	

## ๒. ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

จากการสำรวจข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านที่ต้องการพัฒนา ๓ ด้านดังนี้

### ๒.๑ ความต้องการด้านทักษะ

- ๑) ทักษะการบริหารโครงการ
- ๒) พัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับภารกิจของเทศบาลที่เป็นความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน
- ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
- ๔) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
- ๕) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
- ๖) ทักษะในงานบริการประชาชน

### ๒.๒ ความต้องการด้านความรู้

- ๑) ความรู้เรื่องการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ กฎหมายอาญา ระเบียบเกี่ยวกับการประชุมสภา การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ เป็นต้น
- ๒) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
- ๓) ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๔) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
- ๕) ความรู้ด้านการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

### ๒.๓ ความต้องการพัฒนางาน

- ๑) งานสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒) งานจัดทำงบประมาณ
- ๓) งานช่าง
- ๔) งานธุรการ งานสารบรรณ
- ๕) การรับมือการเปลี่ยนแปลงตามปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- ๖) การพัฒนาด้านนวัตกรรม การสื่อสาร

ข้อมูลทั่วไป และข้อมูลความต้องการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด เป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลที่ครอบคลุมกับทุกตำแหน่ง ทุกสายงานหรือเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสอดคล้อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๔ ยุทธศาสตร์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ เป็นหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

จำนวน ๓ โครงการ ประกอบด้วย

๑. โครงการอบรม/สัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ
๒. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล
๓. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

จำนวน ๔ โครงการ ประกอบด้วย

๑. โครงการอบรม/สัมมนาคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ
๒. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล
๓. โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรทางการศึกษา
๔. โครงการอบรมพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเด็กปฐมวัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม

และการสร้างความสุขในองค์กร จำนวน ๑ โครงการ คือ โครงการอบรมพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรเทศบาล

๒. ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



## ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด

เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลนครปากเกร็ด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามภารกิจได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลนครปากเกร็ด จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงประกาศประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิชัย บรรดาศักดิ์)

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและ  
คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาล ๓ ปี



คำสั่งเทศบาลนครปากเกร็ด

ที่ ๑๒๒๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวดที่ ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้อ ๒๙๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมเชื่อมโยงกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ดังนี้

**๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย**

๑.๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักคลัง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักช่าง	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๘ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑.๙ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๑๐ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑๑ ผู้อำนวยการกองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	กรรมการ
๑.๑๒ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๑๓ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๔ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๕ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ

**มีหน้าที่**

- พิจารณาโครงการ / หลักสูตร ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
- กำกับดูแลการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาและอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนฯ ที่กำหนด
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เห็นสมควร



## ๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ประกอบด้วย

- ๒.๑ ปลัดเทศบาล หัวหน้าคณะทำงาน
- ๒.๒ รองปลัดเทศบาล ผู้ช่วยหัวหน้าคณะทำงาน
- ๒.๓ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงาน
- ๒.๔ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล คณะทำงาน
๑. นายจเด็จ ฤทธิเดช ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒. นางจิตร์ลดา พิมพ์แดง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓. นางสาวสิริภาภรณ์ บุญสนิท ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- ๒.๕ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักคลัง คณะทำงาน
๑. นางสาวปราณี ศรีสนิท ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. นางสาวสุนทรี สุดสาคร ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๓. นางสาวชลลดา พันธุ์การ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- ๒.๖ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักช่าง คณะทำงาน
๑. นางสาวพรรณีภา โปธิ์อยู่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. นางสาวจันทร์จิรา ถนอมวงศ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นางสาวนันทิญา บุตรกัณฑ์ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๒.๗ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงาน
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑. นางสาวมนสิชา ฉัตรชัยสุวรรณ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒. นางสาวปณิตดา ใจหนักแน่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๓. นางสาววิภา ทองชู ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
- ๒.๘ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงาน
- กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๑. นางสาวรัชนีวรรณ สว่างเนตร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
๒. นางสาวเนตรนภิศ ศรีวิริยไชย ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นางสาวลิตา ทรงสอาด ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๒.๙ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองการศึกษา คณะทำงาน
๑. นางเกสร จันทร์โอชา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
๒. นายพิชญ์ เครื่องกัณฑ์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓. นายปิยะณัฐ มาตจินดา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- ๒.๑๐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองสวัสดิการสังคม คณะทำงาน
๑. นางสาวลาสิวรรณ หอมหวล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. นางสาวศศิธร เนื้อเย็น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นางสาวปวีรศา ไพรสี ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงาน
- กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
๑. นางสาววรารภรณ์ บรรดาศักดิ์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. นางสาวพัฒนันรี นาคเปรม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. นางสาวเสาวลักษณ์ จันทร์ขาว ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

/๒.๑๒ เจ้าหน้าที่...

- ๒.๑๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงาน
๑. นางสาวมีจฉา เผ่าภูรี ตำแหน่งนักวิชาการศึกษำชำนาญการ
  ๒. นางสาวสุรรัตน์ อาศัยพลวง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
  ๓. นายธนเดช กลิ่นเจริญ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ๒.๑๓ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน คณะทำงาน
๑. นางณัฐธมณ กะวิกุล ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
  ๒. นางสาวกาญจนา ทัดบัวขำ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- ๒.๑๔ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและเลือกสรร คณะทำงาน
- ๒.๑๕ หัวหน้ากลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา คณะทำงาน
- ๒.๑๖ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ คณะทำงาน
- ๒.๑๗ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและเลขานุการ
- ๒.๑๘ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
- ๒.๑๙ นายชัยวัฒน์ สระสม ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
- ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- ๒.๒๐ นายอรรถพล ดารา ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
- ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

### มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรเทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / หลักสูตร ให้คณะกรรมการพิจารณา
- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร
- จัดทำรายงานผลความก้าวหน้าโครงการของแต่ละหลักสูตรให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงาน ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการ เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิก

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิชัย บรรดาศักดิ์)

นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ  
และคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร  
เทศบาล ๓ ปี

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖  
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุม ชั้น ๙ เทศบาลนครปากเกร็ด

ผู้มาประชุม

๑	นายสุทร	บุญสิริชูโต	ปลัดเทศบาล
๒	นางปริญดา	เชาว์อรัญ	รองปลัดเทศบาล
๓	นางนลินา	หวังพราย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๔	นางพรทิพย์	ชุ้นสุวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักคลัง
๕	นายนพกร	หวังพราย	ผู้อำนวยการสำนักช่าง
๖	นางสาวธนพร	กาญจนานนทชัย	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗	นางสาววรินทร์	วาสนะโชติ	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๘	นางสาววรรณภา	ง่วนหอม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๙	นายสุชาติ	หมั่งห้อง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๑๐	นางมุกิตา	คล้ายพงษ์	ผู้อำนวยการกองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
๑๑	นายธนูศักดิ์	อุดร	หัวหน้าฝ่ายสรรหาและเลือกสรร รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๑๒	นายพงศกร	แห่งทอง	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
๑๓	นายเจตต์	ฤทธิเดช	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๔	นางจิตรลดา	พิมพ์แดง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๕	นางสาวฐิฎาภา	บุญสนิท	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๖	นางสาวปราณี	ศรีสนิท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๑๗	นางสาวสุนทรี	สุดสาคร	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส
๑๘	นางสาวชลลดา	พันธ์การ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๙	นางสาวพรรฐิฎา	โพธิ์อยู่	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒๐	นางสาวจันทร์จิรา	ถนอมวงศ์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๒๑	นางสาวนันทิญา	บุตรกัณหา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒๒	นางสาวมนสิชา	ฉัตรชัยสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒๓	นางสาวปนัดดา	ใจหนักแน่น	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๒๔	นางสาววิภา	ทองชู	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
๒๕	นางสาวรัชวีวรรณ	สว่างเนตร	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
๒๖	นางสาวเนตรนภิศ	ศรีวิริยไชย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

/ผู้มาประชุม...

ผู้มาประชุม (ต่อ)

๒๗	นางสาวลิตา	ทรงสอาด	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๘	นางเกสร	จันทร์โอชา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
๒๙	นายพิชญ์	เครื่องกันท์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓๐	นายปิยะฉัตร	มาตจินดา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๓๑	นางสาวลาสิวีวรรณ	หอมทวล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓๒	นางสาวศศิธร	เนื้อเย็น	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓๓	นางสาวปวีรีศา	ไพโรสี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓๔	นางสาววราภรณ์	บรรดาศักดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๓๕	นางสาวพัฒน์นรี	นาคเปรม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓๖	นางสาวเสาวลักษณ์	จันทร์ขาว	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
๓๗	นางสาวมัจฉา	เผ่าภูรี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓๘	นางสาวสุรียรัตน์	อาศัยพลวง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓๙	นายธเนช	กลิ่นเจริญ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๔๐	นางณัฐธมณ	กะวิกุล	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๔๑	นางนงนุช	สังข์ทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔๒	นางสุพัตรา	เอี่ยมสะอาด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔๓	นายพิเชษฐ์	ปานเอม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔๔	นายชัยวัฒน์	สระสม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔๕	นายอรรถพล	ดารา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑	นายวิชัย	บรรดาศักดิ์	นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด ติดภารกิจ
๒	นางสาวกาญจนา	หัตถ์บัวขำ	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม ติดภารกิจ

ผู้เข้าร่วม

๑	นางสาวช่อลัดดา	อุตมา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๒	นางสาวพัชรดา	โล่ห์ทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓	นางสาวนิษฐธิมา	ทองธัญประจวบ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๔	นางสาวพัฒน์	สีอกระแสร	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน เนื่องจากวันนี้ท่านนายกเทศมนตรีตราซการด่วน จึงมอบปลัดเทศบาลเป็นประธานการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี

มติที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องการรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

มอบฝ่ายเลขานุการ นำเสนอให้ที่ประชุมทราบ

ฝ่ายเลขานุการ

๓.๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดนนทบุรี ที่ นบ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๑๓๙ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยแจ้งมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรี ก.ท.จ.นนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๑๒ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและจัดส่งให้จังหวัดนนทบุรีภายในเวลาที่กำหนด โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ๑) หลักการและเหตุผล ๒) เป้าหมายการพัฒนา ๓) หลักสูตรการพัฒนา ๔) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ๕) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ๖) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา จึงเรียนมาเพื่อทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ฝ่ายเลขานุการ

๓.๒ คำสั่งเทศบาลนครปากเกร็ด ที่ ๑๒๒๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ประกอบด้วย

**๑. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ**

**พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ประกอบด้วย**

๑.๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๔ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักคลัง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการสำนักช่าง	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๘ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๑.๙ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๑๐ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๑๑ ผู้อำนวยการกองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	กรรมการ
๑.๑๒ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๑๓ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๔ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑๕ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร	ผู้ช่วยเลขานุการ

/มีหน้าที่...

## มีหน้าที่

- พิจารณาโครงการ / หลักสูตร ที่เหมาะสมและจำเป็นเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
- กำกับดูแลการดำเนินโครงการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล
- ติดตามความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาและอุปสรรค และติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนฯ ที่กำหนด
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่เห็นสมควร

## ๒. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## ประกอบด้วย

- |   |   |                        |
|---|---|------------------------|
| ๒.๑ ปลัดเทศบาล  |   | หัวหน้าคณะทำงาน        |
| ๒.๒ รองปลัดเทศบาล   |   | ผู้ช่วยหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒.๓ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  |   | คณะทำงาน               |
| ๒.๔ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักปลัดเทศบาล            |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นายจเด็จ ฤทธิเดช   | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ       |                        |
| ๒. นางจิตรลดา พิมพ์แดง  | ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน      |                        |
| ๓. นางสาวฐิติภาภรณ์ บุญสินท์  | ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน      |                        |
| ๒.๕ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักคลัง                  |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นางสาวปราณี ศรีสินท์   | ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป       |                        |
| ๒. นางสาวสุนทรี สุดสาคร   | ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส          |                        |
| ๓. นางสาวชลลดา พันธ์การ   | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ     |                        |
| ๒.๖ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร สำนักช่าง                  |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นางสาวพรรณี โพธิ์อยู่  | ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป       |                        |
| ๒. นางสาวจันทร์จิรา ถนอมวงศ์  | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ       |                        |
| ๓. นางสาวนันทิญา บุตรกัณฑ์  | ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ         |                        |
| ๒.๗ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นางสาวมนสิชา ฉัตรชัยสุวรรณ   | ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |                        |
| ๒. นางสาวปนัดดา ใจหนักแน่น  | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ     |                        |
| ๓. นางสาววิภา ทองชู   | ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป        |                        |
| ๒.๘ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นางสาวรัชนีวรรณ สว่างเนตร  | ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ     |                        |
| ๒. นางสาวเนตรนภิศ ศรีวิริยไชย   | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ       |                        |
| ๓. นางสาวลลิตา ทรงสอาด  | ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  |                        |
| ๒.๙ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองการศึกษา                |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นางเกสร จันทร์โอชา   | ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาศึกษา   |                        |
| ๒. นายพิชญ์ เครื่องกัณฑ์  | ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป       |                        |
| ๓. นายปิยะณัฐ มาตจินดา  | ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน      |                        |
| ๒.๑๐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองสวัสดิการสังคม         |   | คณะทำงาน               |
| ๑. นางสาวลาสิวรรณ หอมหวล  | ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป       |                        |
| ๒. นางสาวศศิธร เนื้อเย็น  | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ       |                        |
| ๓. นางสาวปวีรีศา ไพโรสี   | ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ         |                        |

- ๒.๑๑ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร คณะทำงาน  
กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
๑. นางสาววรภรณ์ บรรดาศักดิ์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
  ๒. นางสาวพัฒน์นรี นาคเปรม ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
  ๓. นางสาวเสาวลักษณ์ จันทร์ขาว ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป
- ๒.๑๒ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ คณะทำงาน
๑. นางสาวมัจฉา เผ่าภูรี ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาชำนาญการ
  ๒. นางสาวสุรรัตน์ อาศัยพลวง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
  ๓. นายธเนช กลิ่นเจริญ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ๒.๑๓ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน คณะทำงาน
๑. นางณัฐธมณ กะวิกุล ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
  ๒. นางสาวกาญจนา ทัดบัวขำ ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- ๒.๑๔ หัวหน้าฝ่ายสรรหาและเลือกสรร คณะทำงาน
- ๒.๑๕ หัวหน้ากลุ่มงานบุคลากรทางการศึกษา คณะทำงาน
- ๒.๑๖ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ คณะทำงาน
- ๒.๑๗ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร คณะทำงานและเลขานุการ
- ๒.๑๘ หัวหน้างานพัฒนาบุคลากร ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน
- ๒.๑๙ นายชัยวัฒน์ สระสม ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน  
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- ๒.๒๐ นายอรรถพล ดารา ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน  
ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

### มีหน้าที่

- จัดหาข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรเทศบาล เพื่อเสนอโครงการ / หลักสูตร ให้คณะกรรมการพิจารณา
- จัดหาแนวทางประสานงานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาพนักงานบุคลากร
- จัดทำรายงานผลความก้าวหน้าโครงการของแต่ละหลักสูตรให้คณะกรรมการทราบ
- รวบรวมและรายงาน ปัญหา อุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการ เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณา

### มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔  
ประธานฯ

เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา  
มอบฝ่ายเลขานุการ นำเสนอให้ที่ประชุมทราบ

ฝ่ายเลขานุการ

พิจารณาร่างแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลนครปากเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ) โดยเนื้อหาประกอบด้วย ๕ ส่วนดังนี้

### ๔.๑ ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล

#### ๔.๑.๑ หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)



#### ๔.๑.๒ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาล (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลนครปากเกร็ด โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

### มติที่ประชุม

เห็นชอบมอบฝ่ายเลขานุการฯ และทุกส่วนราชการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ๔.๒ ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

##### ๔.๒.๑ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับร่างหรือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

##### ๔.๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๔.๒.๑ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ของเทศบาลนครปากเกร็ด (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

##### ๔.๒.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของบุคลากร

สำรวจความต้องการของบุคลากร และนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ควรคำนึงถึงกรอบภารกิจหลัก ที่เทศบาลนครปากเกร็ดกำหนดเป็นสำคัญ และได้เรียงเรียงลำดับความสำคัญตามความต้องการของบุคลากร (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากร ของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

##### ๔.๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อเทศบาลนครปากเกร็ด อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

๔.๒.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

##### ๔.๒.๖ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลนครปากเกร็ดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้เทศบาลนครปากเกร็ดวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาล ทั้งกรอบอัตรากำลัง การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร สายงานพนักงานเทศบาล โครงสร้างอายุ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๒.๗ การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๒.๘ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ของเทศบาลนครปากเกร็ด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็น ที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลนครปากเกร็ด (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๒.๙ โครงสร้างอายุข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

วิเคราะห์โครงสร้างอายุบุคลากรเทศบาล โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กร และช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และควรกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ของเทศบาลนครปากเกร็ด ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

มติที่ประชุม

เห็นชอบมอบฝ่ายเลขานุการฯ และทุกส่วนราชการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

### ๔.๓ ส่วนที่ ๓ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

#### ๔.๓.๑ เป้าหมายของการพัฒนา

กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ดทุกคน ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

##### ๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลนครปากเกร็ด (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๓.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๓.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลนครปากเกร็ด (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

#### ๔.๓.๕ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้บุคลากรเทศบาล ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

### ประธาน

ในส่วนของหลักสูตรการฝึกอบรมขอให้คณะกรรมการและคณะทำงานของทุกส่วนราชการ พิจารณากำหนดหลักสูตรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงานของส่วนราชการ และเสนอให้มีการพิจารณาจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด โดยประเด็นที่ควรให้บุคลากรเทศบาลได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม มีดังนี้

๑. หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับแผนชุมชนเข้มแข็ง
๒. หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านนวัตกรรม การสื่อสาร
๓. หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย ระเบียบ กฎหมายอาญา ระเบียบ เกี่ยวกับการประชุมสภา การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ เป็นต้น
๔. หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงตามปรากฏการณ์ธรรมชาติ

### มติที่ประชุม

เห็นชอบมอบฝ่ายเลขานุการฯ และทุกส่วนราชการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

#### ๔.๔ ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

##### ๔.๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์เทศบาลนครปากเกร็ด

“แหล่งการศึกษาชั้นดี ที่อยู่อาศัยชั้นนำ ถิ่นวัฒนธรรมดั้งเดิม ประชาชนร่วมเสริมการพัฒนา”

##### ๔.๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักขะ ที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครปากเกร็ด ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้บริหาร เปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลนครปากเกร็ด

## ๔.๔.๓ ค่านิยม

“คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล พัฒนางานเพื่อบริการประชาชนอย่างมืออาชีพ”

## ๔.๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลนครปากเกร็ด
- ๒) เทศบาลนครปากเกร็ดมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในสังกัด
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## ๔.๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

(รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

มติที่ประชุม

เห็นชอบมอบฝ่ายเลขานุการฯ และทุกส่วนราชการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

## ๔.๕ ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- ๕.๑ ความรับผิดชอบ (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)
- ๕.๒ การติดตามและประเมินผล (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)
- ๕.๓ บทสรุป (รายละเอียดตามร่างแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๓ ปี ที่แนบ)

มติที่ประชุม

เห็นชอบมอบฝ่ายเลขานุการฯ และทุกส่วนราชการ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

/ระเบียบวาระ...


ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)


-ไม่มี-


มติที่ประชุม

เห็นชอบ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจัดส่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนนทบุรีภายในกำหนดต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

  
..... ผู้จัดรายการประชุม  
(นายชัยวัฒน์ สระสม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
..... ผู้รับรองการประชุม  
(นายพงศกร แท่งทอง)  
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

  
..... ผู้ตรวจรายการประชุม  
(นายธนศักดิ์ อุดร)  
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและเลือกสรร รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เทศบาลนครปากเกร็ด



จังหวัดนนทบุรี