



นายจิรวุฒิ สະสมทรัพย์  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ประจำปี ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕, ข้อ ๗, ๑๒ และข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการ  
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง  
(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗, หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐  
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓  
ประกอบกับมติ ก.จ.นครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติ  
เห็นชอบการใช้อำนาจในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด  
กรณีปฏิบัติหน้าที่นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และมีมติเห็นชอบ  
“ร่าง” แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วน  
จังหวัดนครปฐม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุสรณ์ บุญกวิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่  
นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ครั้งที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔, ข้อ ๔-๘, ๑๐ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม (ครั้งที่ ๒)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายจิรวัดน์ สະสมทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**  
**องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๕ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเสนอให้ ก.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดนครปฐม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก ภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบจ. ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่อบจ. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณากระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) ตามประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละด้าน

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakness:W)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ ๔. องค์กรได้รับการยอมรับ ตลอดจนมีการประสานงาน และให้ความร่วมมือจากหน่วยงาน/สถานศึกษา เป็นอย่างดีมาโดยตลอด ๕. การจัดสรรงบประมาณสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว	๑. ความเชี่ยวชาญ ๒. องค์กรความรู้เฉพาะด้าน

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. มีสถาบันการศึกษา แหล่งการศึกษาที่หลากหลายในทุกระดับ ๓. อยู่ในเขตปริมณฑล - การคมนาคมสะดวก ๔. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี ๕. เป็นศูนย์กลางด้านศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และประวัติศาสตร์ ๖. เป็นศูนย์กลางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมสมัยทวารวดี ๗. มีกลุ่มอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมไทยทรงดำในท้องถิ่น ๘. มีหน่วยงานส่งเสริมด้านวัฒนธรรมประจำจังหวัด	๑. บุคลากรครูผู้สอนในสถานศึกษาไม่เพียงพอ และส่วนใหญ่สอนไม่ตรงสาขาวิชาชีพ ๒. โรงเรียนประถม - มัธยม ยังขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนการสอน และวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๓. สถานศึกษา ขาดงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางด้านการศึกษา ๔. ค่านิยมและวัฒนธรรมของชาวต่างชาติเข้ามามีบทบาทต่อสังคมไทยมากขึ้น ๕. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ๖. ข้อจำกัดการศึกษาของคนในสังคม ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป ๗. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๘. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่งผลต่อการศึกษาของเยาวชน

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

## ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakness:W)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒. การจัดสรรงบประมาณสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ๓. องค์กรมีความสามารถประสานการดำเนินงานและให้ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐราชการที่เกี่ยวข้อง/ภาคเอกชนได้เป็นอย่างดี	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเศรษฐกิจชุมชน และการพัฒนาอาชีพด้านต่าง ๆ ๓. ขาดฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจชุมชนในจังหวัด ๔. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

## ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ (นโยบายครัวไทยสู่ครัวโลก) ๒. การเกษตรกรรมเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด ๓. สินค้าภาคเกษตรกรรมของจังหวัดมีชื่อเสียง และมีพืชเศรษฐกิจและการปศุสัตว์ที่สำคัญของจังหวัด เช่น ข้าว อ้อย มะพร้าว ส้มโอ ถั่วลิสง กล้วยไม้ สุก รสเปิด ไก่ เป็นต้น ๔. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน เหมาะแก่การทำการเกษตร และอุตสาหกรรมต่าง ๆ ๕. อยู่ในเขตปริมาณชล การคมนาคมขนส่งสะดวก ๖. มีแหล่งวัตถุดิบ ผลผลิตจำหน่ายได้ตลอดปี ๗. มีสินค้าและผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นครอบคลุมทุกพื้นที่ ๘. มีสินค้า OTOP ระดับ ๕ ดาว และ ระดับ ๔ ดาว หลายประเภทที่มีชื่อเสียง ๙. กระแสความต้องการบริโภคสินค้าเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เนื่องจากคนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสุขภาพที่ดีมากขึ้น	๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น ๒. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๓. สภาวะอากาศมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๔. เทคโนโลยีสมัยใหม่มีราคาแพง ๕. มีการกีดกันทางการค้าและการแย่งส่วนแบ่งในตลาดจากการส่งออกสินค้าเกษตรบางชนิด ๖. ราคาผลิตผลทางการเกษตรต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๗. การใช้สารเคมีในการเกษตร ๘. ขาดการวางโครงสร้างการบริหารจัดการ และการวางแผนด้านการตลาด ๙. ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ประกอบการ ยังมีน้อย ๑๐. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชน เป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

## ๓. ด้านสังคม

## ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakness:W)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีงบประมาณในการดำเนินการ, การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๔. การประสานงาน ประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความเป็นไปด้วยดี ๕. มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม (ศตส.อบจ.นฐ.) ๖. มีสถานสงเคราะห์คนชราที่ได้รับการถ่ายโอน ๒ แห่ง ๗. มีบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านการบรรเทาสาธารณภัย	๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ๓. ยานพาหนะในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยมีน้อย ๔. การดำเนินงานของภาคีเครือข่ายในการพัฒนาไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร

## ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
๑. <u>การกีฬา</u> - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย - ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการดูแลรักษาสุขภาพโดยการเล่นกีฬามากขึ้น - มีสนามกีฬาสาธารณะ ๒. <u>ยาเสพติด</u> - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติด - ทุกภาคส่วนให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหายาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล - มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในชุมชน - มีบุคลากรกระจายอยู่ในพื้นที่ช่วยสอดส่องดูแล ๓. <u>สังคมสงเคราะห์</u> - นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น - พรบ.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม, พรบ.เด็ก, พรบ.ผู้สูงอายุ - มีการจัดสวัสดิการภายในชุมชน ๔. <u>ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u> - กระแสประชาคมโลก ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. <u>การกีฬา</u> - การสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกไม่เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒. <u>ยาเสพติด</u> - มีการลักลอบการผลิต จำหน่าย และใช้เป็นทางการส่งออกยาเสพติด - พฤติกรรมการเรียนรู้ - ขาดการติดตามผู้ติดยาเสพติดในพื้นที่ - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน - ความเจริญทางวัตถุ/ ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓. <u>สังคมสงเคราะห์</u> - ขาดโอกาสในการเข้าถึงบริการ - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - ผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง/ จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ในชุมชนเมืองคึกครและหน่วยงานที่จะดูแลความปลอดภัย</li> <li>- เป็นที่ตั้งของสถานีตำรวจภูธรภาค ๗</li> <li>- มีศูนย์ อพพร. ทุกตำบล ที่ปฏิบัติงานได้ทันที</li> </ul> <p>๕. <u>สาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มี รพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ครบทุกตำบล</li> <li>- บุคลากรด้านสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขทุกพื้นที่</li> <li>- มีเครือข่ายด้านสุขภาพ ชมรมส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น</li> </ul>	<p>๔. <u>ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีปัญหาเสพติดจากต่างชาติ</li> <li>- เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง</li> <li>- ระเบียบวินัย/ การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย</li> <li>- การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศ ทำให้เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>- ขาดงบประมาณสนับสนุนจากภายนอก</li> <li>- แนวโน้มของต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้น</li> </ul> <p>๕. <u>สาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โรคติดต่อต่าง ๆ ตามฤดูกาล เช่น โรคไข้หวัดนก โรคไข้เลือดออก</li> <li>- พฤติกรรมการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันที่ก่อให้เกิดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคต่าง ๆ มากขึ้น</li> <li>- แนวโน้มของต่างด้าวที่เพิ่มสูงขึ้น</li> </ul>

#### ๔. ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

##### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakness:W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ</li> <li>๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</li> <li>๓. การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</li> <li>๔. การประสานงาน/ความร่วมมือกับกับเครือข่ายสิ่งแวดล้อมเป็นไปด้วยดี</li> <li>๕. มีกลุ่มเฝ้าระวังรักษาสิ่งแวดล้อมที่เข้มแข็ง (ชมรมเรารักแม่น้ำท่าจีน) เป็นภาคีการพัฒนา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน</li> <li>๒. ฐานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว</li> </ol>

##### ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</li> <li>๒. อยู่ในเขตปริมณฑล การคมนาคมสะดวก</li> <li>๓. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่าน และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมใช้งบประมาณจำนวนมาก</li> <li>๒. นักท่องเที่ยวขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</li> <li>๓. แม่น้ำลำคลองมีวัชพืช และเน่าเสียบ่อยครั้ง</li> <li>๔. ประชาชน ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม และผู้เลี้ยงสุกรขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม</li> </ol>

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
<p>๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวทางศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ที่สำคัญ และน่าสนใจหลายแห่ง</p> <p>๕. มีสวนสาธารณะขนาดใหญ่ เช่น พุทธรณchol</p> <p>๖. การจัดทำผังเมืองรวมมีการกำหนดพื้นที่สีเขียว</p> <p>๗. แนวโน้มการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวสูงขึ้น</p>	<p>๕. การบังคับใช้กฎหมาย มาตรการในการควบคุมด้านสิ่งแวดล้อมไม่เข้มงวดจริงจัง</p> <p>๖. แม่น้ำท่าจีนไหลผ่านหลายจังหวัด ทำให้การควบคุมดูแลทำได้ยาก</p> <p>๗. การพัฒนาต้องอาศัยระยะเวลา และการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงจะเห็นผลเป็นรูปธรรม</p> <p>๘. ขาดการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องครบวงจร</p>

#### ๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

##### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakness:W)
<p>๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ</p> <p>๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว</p> <p>๔. การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปด้วยความโปร่งใส</p> <p>๕. ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๖. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน</p> <p>๗. เน้นการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เช่น การประชุมประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การออกพื้นที่ การรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลปัญหาต่างๆ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. การประชาสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๓. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีเป็นจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น</p>

##### ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
<p>๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ</p> <p>๒. เป็นจังหวัดปริมณฑล ทำให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของภาคราชการ ส่งผลให้ไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร</p> <p>๒. ประชาชนยังไม่มีความเข้าใจด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองเท่าที่ควร</p> <p>๓. ประชาชนในท้องถิ่นไม่ให้ความสนใจการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางการเมืองระดับประเทศ</p>

๖. ด้านการบริการสาธารณะ

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakness:W)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานอย่างเพียงพอ และทั่วถึง ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. สามารถดำเนินการพัฒนาได้ครอบคลุมทั้งจังหวัด ๔. การจัดสรรงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ๕. มีบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๖. การดำเนินการ มีผลงานชัดเจน และเป็นรูปธรรมสามารถแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๗. การประสานงาน/ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยดี	๑. มีงบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ๒. ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity:O)	อุปสรรค (Threat:T)
๑. นโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมระบบโลจิสติกส์ อาทิ โครงการก่อสร้างรถไฟความเร็วสูง รถไฟรางคู่ ฯลฯ ๒ จังหวัดนครปฐมอยู่ในเขตปริมณฑลมีโครงข่ายถนนทางหลวงแผ่นดินสายหลักหลายสาย ๓. มีระบบคมนาคมทางบก ทางน้ำ ที่เอื้อต่อการขนส่ง ๔. ระบบสาธารณสุขภาค สาธารณูปการ ที่ทันสมัย ๕. มีผังเมืองรวมจังหวัด ๖. ได้รับการถ่ายโอนทางหลวงชนบทตาม พรบ.กระจายอำนาจฯ	๑.สภาพพื้นที่ค่อนข้างต่ำ น้ำท่วมขังได้ง่าย ประกอบกับพื้นที่เป็นดินอ่อน มีร่องน้ำ ทำให้พื้นผิวถนนทรุดตัวง่าย ๒. การเกิดอุทกภัยในจังหวัด ทำให้เกิดความเสียหายต่อถนน ๓. การบังคับใช้ผังเมืองไม่มีประสิทธิภาพ ๔. ถนนเชื่อมต่อในหมู่บ้านยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ๕. การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีดังนี้

### ๕.๑ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) พัฒนาการศึกษ ส่งเสริมระบบการศึกษา และสนับสนุนสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อการศึกษาตลอดชีวิตสู่ประเทศไทย ๔.๐
- (๒) ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี พระบรมวงศานุวงศ์ งานราชพิธี และงานรัฐพิธี
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ และศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนเผยแพร่ และการปฏิบัติด้านคุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่นและศาสนสถาน
- (๖) ส่งเสริม สนับสนุน การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม

### ๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน
- (๒) ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรม SME
- (๓) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาพลังงาน พลังงานทดแทน และการประหยัดพลังงาน
- (๕) ส่งเสริม สนับสนุนการกระจายสินค้า พัฒนาเส้นทางการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร เกษตรอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรม
- (๖) ส่งเสริม พัฒนา การดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ
- (๗) ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัย และพัฒนานวัตกรรมสู่ประเทศไทย ๔.๐

### ๕.๓ ด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา และนันทนาการ
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- (๓) แก้ไข ป้องกัน และต่อต้านยาเสพติด
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม
- (๕) การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- (๖) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพในการบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน
- (๘) การเสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคมและความสามัคคี

#### ๕.๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- (๑) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน พลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การลดปริมาณขยะ และมลภาวะ
- (๒) การบำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย
- (๓) การดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ
- (๔) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงคุณภาพ
- (๕) พัฒนา ส่งเสริม พื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่
- (๖) การเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการที่ดี

- (๑) พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- (๒) ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในการปฏิบัติราชการ
- (๓) ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา อปท. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง
- (๔) ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร
- (๕) สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอาคารสถานที่
- (๖) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- (๗) สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ กระบวนการ ยุติธรรม และการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

#### ๕.๖ ด้านการบริการสาธารณะ

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียบเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย
- (๒) พัฒนาระบบจราจร และการคมนาคมขนส่ง
- (๓) พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบคมนาคม
- (๔) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำผังเมือง ผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- (๕) พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทานเพื่อการอุปโภค - บริโภค การเกษตร และอื่นๆ



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมดังกล่าวข้างต้น ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีอิสระในการปกครองตนเอง อีกทั้งได้มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณและบุคลากรสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิรูประบบราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการ เป็นภารกิจที่จะรองรับการถ่ายโอนจากกระทรวงต่างๆ จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น และได้วิเคราะห์งานและการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ ตามโครงสร้างที่กำหนดขึ้นใหม่ ดังนี้

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

# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

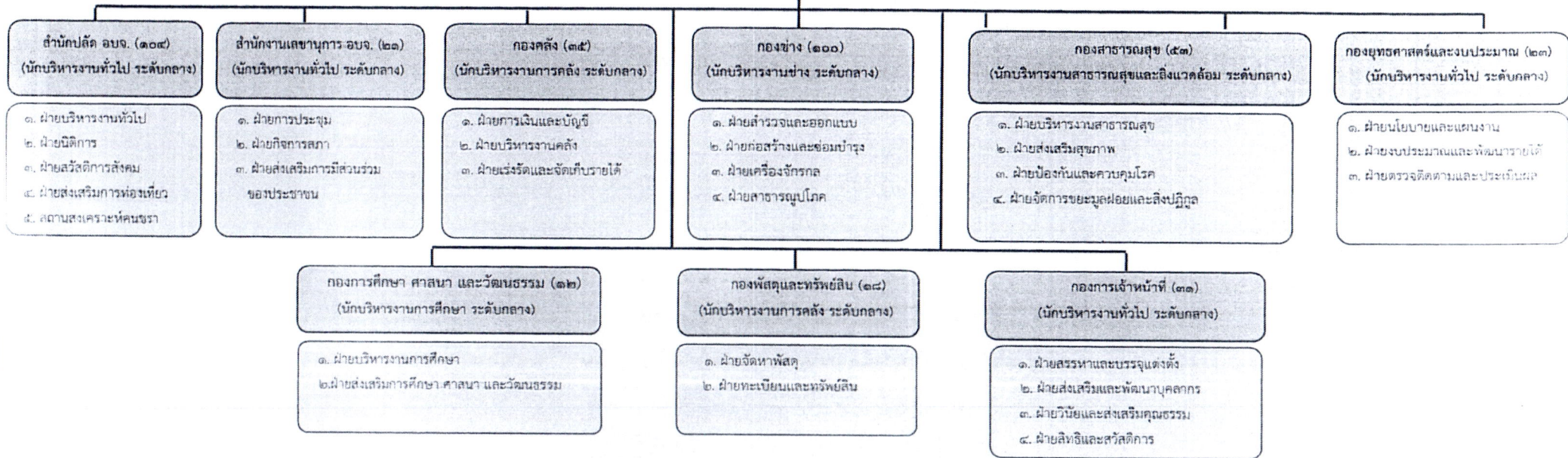
## โครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑)  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๗)  
(นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๑)  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๒)  
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)



3730/01590/21

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	- วัง -	-	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	สูง	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	สูง	๘๗๗,๖๘๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑,๑๑๗,๖๘๐ ให้ กสจ. สรรหา
๒	- วัง -	-	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	สูง	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	สูง	๘๗๗,๖๘๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑,๑๑๗,๖๘๐ ให้ กสจ. สรรหา
๓	นางนิฤมล เดชเกตุ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๗๑๔,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๘๔๘,๔๐๐
๔	น.ส.ปทุมมาศ กมลวณิช	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๓๘,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๖๒,๖๔๐
๕	นายเทียมจิตร นิงทองคำ	ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๘-๑-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๘๒๓,๖๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๙๕๘,๐๘๐
<b>ข้าราชการ</b>			<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b>				<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด</b>							
๖	นายณรงค์ มั่นศรีจันทร์	ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.)	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบจ.)	อำนาจการท้องถิ่น	กลาง	๖๓๘,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๖๒,๖๔๐
๗	นายธีรศักดิ์ ฉันทอรารณ	วท.บ. (เทคโนโลยี ๒๕๖๕)	<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	<b>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b>		อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๗,๔๘๐
๘	นางพลอยปภัศ คุรณาสวัสดิ์	ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	<b>นักจัดการงานทั่วไป</b>		วิชาการ	ปฏิบัติการ	<b>นักจัดการงานทั่วไป</b>		วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๙	น.ส.วงเดือน ปัสสิ	บธ.บ. (การบริหารธุรกิจ)	<b>นักจัดการงานทั่วไป</b>		วิชาการ	ชำนาญการ	<b>นักจัดการงานทั่วไป</b>		วิชาการ	ชำนาญการ	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๑๐	นางสุปราณี นาก่า	ค.บ. (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	<b>นักวิชาการคอมพิวเตอร์</b>		วิชาการ	ชำนาญการ	<b>นักวิชาการคอมพิวเตอร์</b>		วิชาการ	ชำนาญการ	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๑	- วัง -	-	๑๘-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๑๒	- วัง -	-	-	-	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑๘-๑-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ปรับลดค่าจ้างรวมจากค่าจ้าง
๑๓	- วัง -	-	-	-	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๑-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ปรับลดค่าจ้างรวมจากค่าจ้าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๔	- ว้าง -	-	-	-	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๑-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ปรับเลื่อนตำแหน่งบรรเทา
๑๕	น.ส.สุริยงศ์ เพิ่มนาม	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	ฝ่ายบริหารงานบุคคล ๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	-	-	-	-	-	-	-	ปรับเกลี่ยอัตรา ไปกองการ เจ้าหน้าที่
๑๖	น.ส.นิตยา ศรีฤทธิ	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๗	น.ส.บุศรา ถึงสุข	บ.ธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	นายสันติ ทรัพย์สมบูรณ์	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	น.ส.เพียงพิศ โบลิตพิเชษฐ์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	นายอภิวัฒน์ สุมา	บ.ธ.บ. (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๒	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	- ว้าง -	-	ฝ่ายนิติการและการพาณิชย์ ๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายนิติการและการพาณิชย์)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายนิติการ)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐ ให้ กสท. สรรหา
๒๒	นางวรรณภา วัตรเอก	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๙๘,๔๔๐	-	-	๒๙๘,๔๔๐
๒๓	นายเทอดศักดิ์ บินทรัพย์	ร.ป.ม. (การบริหารงานทั่วไป)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๒๔	นายทุทธมานนท์ มะนิรัตน์	น.บ.(นิติศาสตร์)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	๕๔,๐๐๐	-	๓๙๐,๓๖๐
๒๕	นายกฤษฏีกุณี โพธิ์ธารา	น.บ.(นิติศาสตร์)	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓๙๙,๒๐๐	-	-	๓๙๙,๒๐๐
๒๖	- ว้าง -	-	๑๘-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑๘-๑-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๑๗	น.ส.ใกล้รุ่ง กองแก้ว	ร.ป.ม. (การบริหาร)	ฝ่ายพัฒนาสังคม ๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑๘-๑-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๐,๓๒๐
๑๘	- ว้าง -	-	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๘-๑-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม  
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ  
และพนักงานจ้าง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม (ก.จ.จ.นครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบการใช้อำนาจดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในเรื่องการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และมีมติเห็นชอบ “ร่าง” แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๗๑ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕, หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จึงประกาศใช้แผนพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอนุสรณ์ บุญกวิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ส่วนที่ ๑  
หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายาม ปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยน วิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนา ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับ องค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยการสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งส่งเสริมในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการและบริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการพัฒนานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ ฯลฯ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

๓. ด้านการบริหาร เช่น การวางแผน การจูงใจ การมอบหมายงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์สุจริต ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จึงได้ จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐม และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

ส่วนที่ ๒  
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๑. เพื่อให้รู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ดี

๒. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และทักษะแต่ละด้าน ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของสายงานและนโยบายต่าง ๆ

๔. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้และทักษะเฉพาะของสายงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๕. เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ด้านบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน

๖. เพื่อพัฒนาให้มีเครือข่าย การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติ แก้ไข ปรับปรุง และตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา

๗. เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

(๑) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐม มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ และได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(๒) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐม มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งทักษะ ในด้านการบริหาร

(๓) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐม มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

(๔) เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐม สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และนำมาปรับใช้ในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ส่วนที่ ๓

หลักสูตร วิธีการพัฒนา และระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ปลูกจิตสำนึก ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

๒. พันธกิจการพัฒนา

๑. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อม  
เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเชื่อมโยงและสอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการ สาธารณูปโภค  
สาธารณูปการ รวมถึงการคมนาคมขนส่งให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างครอบคลุม  
ทั่วถึง

๒. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อม  
เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการ  
พัฒนางาน พัฒนาท้องถิ่นทั้งทางด้านการพัฒนา เศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว  
อุตสาหกรรม หัตถกรรม และผลิตภัณฑ์ ชุมชนบนพื้นฐานของศักยภาพที่แข่งขันได้และยั่งยืน

๓. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อม  
เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อมรวมถึงรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบประชาชน  
รู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัดและคุ้มค่า

๔. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อม  
เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการ  
พัฒนาสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความผูกพันรักและหวงแหนในวิถีชีวิตจารีตประเพณี  
วัฒนธรรมอันดีงาม ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการถ่ายทอดสู่อนุชนรุ่นหลังและ  
อนุรักษ์ฟื้นฟูโบราณแหล่งประวัติศาสตร์สำคัญ



๕. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการพัฒนาการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้านการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพทุกระดับ สร้างเสริมสุขภาพประชาชนให้มีความแข็งแรงประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีในการดำรงชีวิตตามแนวทางพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๖. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่บริหารงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ

๗. การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีศักยภาพและมีความพร้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น ชุมชน แก้ไขปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง สาธารณภัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ประมวลจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การน้อมนำพระราชกฤษฎีกา พระราชจริยวัตร และพระบรม- ราชโองการ มาพัฒนา และปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัด อย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและวิธีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกระดับ

๔. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ดังนี้

- ๑. ข้าราชการ                      จำนวน ๑๘๑ อัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๔๑ สายงาน
- ๒. ลูกจ้างประจำ                จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มงาน
- ๓. พนักงานจ้าง                 จำนวน ๑๔๔ อัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท

ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้กำหนดกรอบแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

ที่	สายงาน/กลุ่มงาน/ประเภท	เป้าหมายการพัฒนา			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	<u>ข้าราชการ</u> จำนวน ๔๑ สายงาน ดังนี้ ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ๒. นักบริหารงานทั่วไป ๓. นักบริหารงานการคลัง ๔. นักบริหารงานช่าง ๕. นักบริหารงานการศึกษา ๖. นักจัดการงานทั่วไป ๗. นักทรัพยากรบุคคล ๘. นิติกร ๙. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๑๐. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๑๑. นักพัฒนาชุมชน ๑๒. นักประชาสัมพันธ์ ๑๓. นักสังคมสงเคราะห์ ๑๔. พยาบาลวิชาชีพ ๑๕. นักกายภาพบำบัด ๑๖. นักโภชนาการ ๑๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชี ๑๙. นักวิชาการคลัง ๒๐. วิศวกรโยธา ๒๑. วิศวกรเครื่องกล	๙๐% (๓๗ สายงาน)	๙๐% (๓๗ สายงาน)	๙๐% (๓๗ สายงาน)	ข้าราชการเฉลี่ยตั้งแต่ ร้อยละ ๙๐ ของสายงาน ที่มีในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้รับการฝึกอบรมความรู้ในสายงาน ในแต่ละปีงบประมาณ  ร้อยละ ๙๐ = $\frac{๔๑ \text{ (สายงาน)} \times ๙๐}{๑๐๐}$ = ๓๗ (สายงาน)  (เกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๓)

ที่	สายงาน/กลุ่มงาน/ประเภท	เป้าหมายการพัฒนา			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒.	วิศวกรสุขาภิบาล				
๒๓.	สถาปนิก				
๒๔.	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม				
๒๕.	นักวิชาการศึกษา				
๒๖.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน				
๒๗.	นักวิชาการพัสดุ				
๒๘.	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว				
๒๙.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน				
๓๐.	พยาบาลเทคนิค				
๓๑.	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู				
๓๒.	เจ้าพนักงานธุรการ				
๓๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				
๓๔.	เจ้าพนักงานการคลัง				
๓๕.	นายช่างโยธา				
๓๖.	นายช่างเครื่องกล				
๓๗.	นายช่างเขียนแบบ				
๓๘.	นายช่างไฟฟ้า				
๓๙.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๔๐.	เจ้าพนักงานห้องสมุด				
๔๑.	เจ้าพนักงานพัสดุ				

๖. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เห็นสมควรให้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณใน  
การพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีความสอดคล้อง  
กับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย  
ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

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

๓) วิธีการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือให้ดำเนินการร่วมกับ  
ก.จ.นครปฐม หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น  
และเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายงานให้  
ปฏิบัติเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้ทำการสอนงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๔) เครื่องมือของการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	โครงการ / หลักยุทธการ/พัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	จำนวน (คน)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย	
						๒๕๖๔				๒๕๖๕				๒๕๖๖					
						ไตรมาส				ไตรมาส				ไตรมาส					
						๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		
๑	การประชุมเตรียมความพร้อมเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการของ อบจ.นฐ.	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	- การประชุม	-อบจ. ดำเนินการเอง			←		→	←				→					<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๒	การพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	เพื่อพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติรวมทั้งการมีส่วนร่วม	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน	-อบจ. ดำเนินการเอง - หน่วยงานอื่น			←		→	←			→	←					<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๓	การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด	เพื่อพัฒนาความรู้และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากที่สุด	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน - การประชุม - เชิงปฏิบัติการ	-อบจ. ดำเนินการเอง - หน่วยงานอื่น			←		→	←			→	←					<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๔	การพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม	เพื่อให้บุคลากรในองค์การเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส ตรวจสอบได้	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน - การประชุม - เชิงปฏิบัติการ	-อบจ. ดำเนินการเอง - หน่วยงานอื่น			←		→	←			→	←					<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ที่	โครงการ / หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	วิธีการดำเนินการ	หน่วยงานดำเนินการ	จำนวน (คน)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ												กลุ่มเป้าหมาย
						๒๕๖๔				๒๕๖๕				๒๕๖๖				
						ไตรมาส				ไตรมาส				ไตรมาส				
						๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	
๕	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของข้าราชการในตำแหน่งผู้บริหารรวมทั้งเพื่อให้ทราบและเข้าใจในเรื่องระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- อบจ. ดำเนินการเอง - หน่วยงานอื่น														<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๖	หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการงานที่รับผิดชอบ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ	- อบจ. ดำเนินการเอง - หน่วยงานอื่น														<input type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง
๗	หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาพกายใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านกาย อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ และส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อให้บุคลากรมีทักษะในการทำงานเป็นทีม รวมถึงพัฒนาขีดความสามารถด้านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ตระหนักถึงความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	- การฝึกอบรม - การศึกษาดูงาน	- อบจ. ดำเนินการเอง - หน่วยงานอื่น														<input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้บริหาร <input checked="" type="checkbox"/> สายงานผู้ปฏิบัติ <input checked="" type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ <input checked="" type="checkbox"/> พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๕  
การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ให้ดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการตามผลการพัฒนาข้าราชการภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่กลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิด และให้มีการประเมินผล การพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผล ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

๓. ติดตามและประเมินผลโดยคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

เงื่อนไขสู่ความสำเร็จของการประเมินการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ที่จะเชื่อมโยงไปสู่ความสำเร็จของระบบ การประกันคุณภาพของการทำงานคือ การสร้างจิตสำนึก ตระหนักในความสำคัญของการประเมิน ตนเอง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ที่ว่า การประเมินเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินการพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไปใช้ในการ พัฒนาตนเอง พัฒนางานที่รับผิดชอบ พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนำไปกำหนดนโยบาย ในการบริหารงานบุคคล รวมทั้งสามารถนำผลการประเมินที่ได้มาใช้ปรับปรุงแก้ไขระบบการ ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของตนเองให้มีความถูกต้องชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้นด้วย