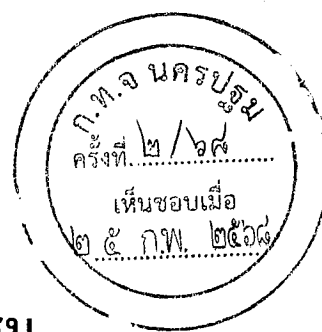




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลเมืองนครปฐม



อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

คำนำ

เทศบาลเมืองนครปฐม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการวางแผนการใช้อัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากปัจจุบันปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นเพื่อการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลเมืองนครปฐม



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๖
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองนครปฐม	๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลเมืองนครปฐมจะดำเนินการ	๕๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๖๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๗๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๙๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๙๘

ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)
๒. คำสั่งการจัดพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่
๓. ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลเมืองนครปฐม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีสาระสำคัญตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

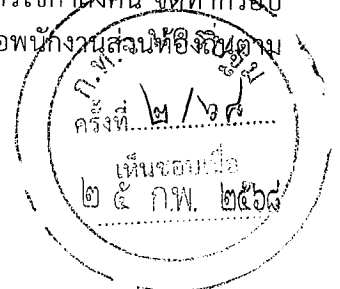
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พนักงานเทศบาล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

๑.๖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗, (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐, (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑.๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๓ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามระบบประเภทตำแหน่ง และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๗๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูล (จำนวน ๒ สายงาน)

๑.๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

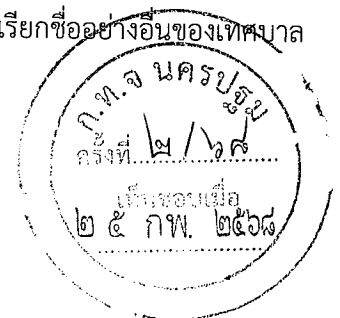
๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๑๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

๑.๑๑ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๑๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓



๑.๑๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๑๓๓ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๑๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

๑.๑๘ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒๐ พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๒๒ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒๓ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการครู หรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๒๔ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น



๑.๒๕ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบลในสถานศึกษาที่มีการจัดการศึกษาลักษณะพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๒๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๒ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๑.๒๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒๘ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑๒๑ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและ อัตราค่าจ้างข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๑.๒๙ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๓๐ หนังสือสำนักงาน ก.ท.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

๑.๓๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและ วิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑.๓๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๑.๓๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑.๓๕ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑



พนักงานจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓๖ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของ ลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๓๗ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุง ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

๑.๓๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง (ฉบับที่ ๔)

๑.๔๐ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองนครปฐม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อการบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความต่อเนื่องและ สมบูรณ์ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองนครปฐม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองนครปฐม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม (ก.ท.จ.นครปฐม) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองนครปฐม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองนครปฐม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเมืองนครปฐม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองนครปฐม สามารถควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

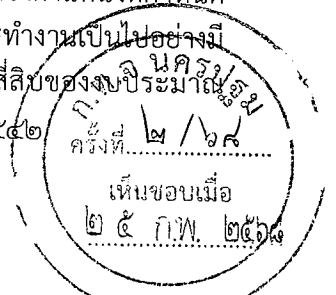
๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองนครปฐม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองนครปฐม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

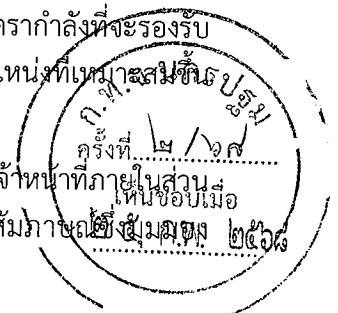
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดสอดคล้องความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ด้วยวิธีต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

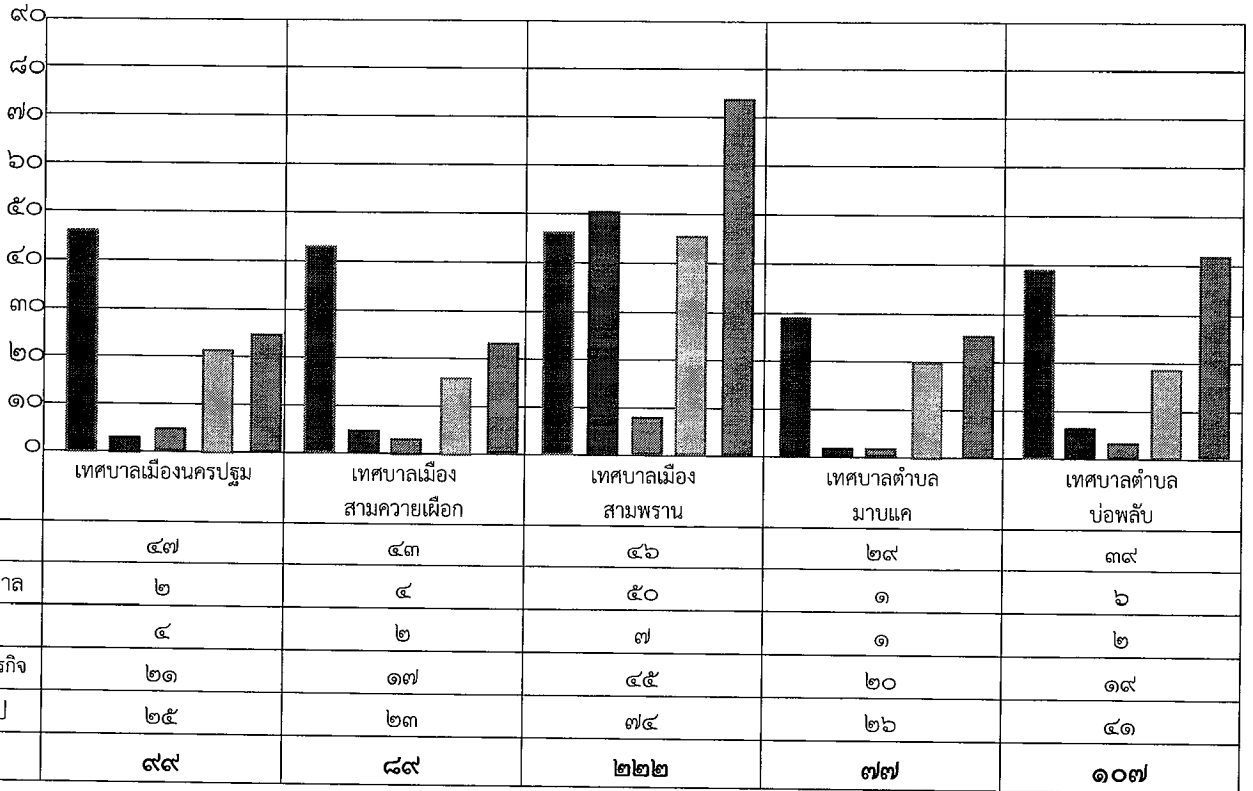
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานหารเจ้าหน้าที่เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้ม ของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองนครปฐม

เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองนครปฐม กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองนครปฐม เทศบาลเมืองสามควายเผือก เทศบาลเมืองสามพราน เทศบาลตำบลมาบแค และเทศบาลตำบลบ่อพลับ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งห้าแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมาก จะแตกต่างกันในส่วนของจำนวนพนักงานครูเทศบาล ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานศึกษาในสังกัด และจำนวนพนักงานจ้าง ซึ่งบางแห่งให้วิธีการจ้างเหมาบริหาร เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองนครปฐม ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลเมืองนครปฐม ได้ประชาสัมพันธ์รับโอนอย่างต่อเนื่อง และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการรับโอน ทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๘ ให้เทศบาลเมืองนครปฐมมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในสายปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลเมืองนครปฐม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา เทศบาลเมืองนครปฐมจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาถนนบางสายภายในเขตเทศบาลเกิดการชำรุด และบางสายเป็นทางดิน และการวางท่อระบายน้ำยังไม่เพียงพอและทั่วถึง เวลาฝนตกทำให้น้ำระบายไม่ทัน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในชุมชนในเขตหมู่บ้าน
๒. ปัญหาความต้องการไฟฟ้าสาธารณะที่สว่าง และการติดตั้งโคมไฟฟ้าส่องสว่างไม่เพียงพอ
๓. ปัญหาการระบายน้ำและน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน
๔. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและตลิ่งพัง
๖. ปัญหาจุดเสี่ยงอันตรายทางแยกในเขตเทศบาล
๗. ปัญหาทางเท้ามีไม่เพียงพอ ทำให้การสัญจรของประชาชนไม่ปลอดภัย
๘. การขาดแคลนสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกาย

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาขาดแหล่งประกอบธุรกิจค้าขายเพื่อสร้างอาชีพและรายได้
๒. ปัญหาการสนับสนุนส่งเสริมและประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้เข้มแข็ง

๔.๑.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาขาดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ
๒. ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชนประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่มในการทำ

กิจกรรม

๓. ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ปัญหาป้ายจราจรอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุและการตีเส้นจราจรเป็นเนินชะลอความเร็วไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาเรื่องยาเสพติด

๔.๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในการเลือกตั้ง
๒. การขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและส่งเสริมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึก ในการตระหนักและรักษาสิ่งแวดล้อม
๒. ปัญหาด้านมลพิษทางอากาศ
๓. ปัญหาकुคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม
๔. ปัญหาด้านขยะมูลฝอย การเก็บไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน



๔.๑.๖ ด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาโรคติดต่อ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
๒. ปัญหาสถานการณ์ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM ๒.๕
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของไข้เลือดออก ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙)
๔. ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้าในเขตเทศบาล

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ซ่อมแซมถนน และปรับปรุงถนน พร้อมให้มีการวางท่อระบายน้ำ เพื่อให้มีถนนสำหรับใช้ในการคมนาคมที่สะดวกและปลอดภัย และลดปัญหาน้ำท่วมขัง

๒. การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ และการติดตั้งโคมไฟฟ้าส่องสว่าง เพื่อความปลอดภัยในการใช้เส้นทางคมนาคม

๓. ปรับปรุงระบบประปา โดยการขยายท่อเมนประปา และการก่อสร้างห้อง

๔. ก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง เพื่อได้น้ำใช้เพื่อการเกษตรได้ตลอดทั้งปีและป้องกันตลิ่งพัง

๕. ปรับปรุงการวางท่อระบายน้ำพร้อมติดตั้งตะแกรงเหล็กกั้นขยะ เพื่อระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมขัง

๖. การปรับปรุงแก้ไขบริเวณจุดเสี่ยงอันตรายทางแยกในเขตเทศบาล เพื่อให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. การสร้างทางเท้าเพื่อให้ประชาชนมีทางเท้าใช้สะดวกและปลอดภัย

๘. การสร้างสวนสาธารณะพร้อมเครื่องออกกำลังกาย

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการให้เทศบาลมีสถานที่ประกอบธุรกิจค้าขายเพื่อสร้างอาชีพและรายได้ให้กับประชาชน

๒. ต้องการให้มีการสนับสนุนส่งเสริมอาชีพ

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. การจัดโครงการโรงเรียนผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและให้ผู้สูงอายุมีชีวิตที่ดี

๒. ต้องการให้มีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนประชาสังคมป้องกันยาเสพติด โดยการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน

๓. ต้องให้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต และการส่งเสริมให้มีความรู้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

๔. การติดตั้งป้ายจราจรและอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุและตีเส้นจราจรและเนินชะลอความเร็ว

๕. จัดให้มีความรู้ด้านยาเสพติด เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันด้านยาเสพติดและอบายมุข

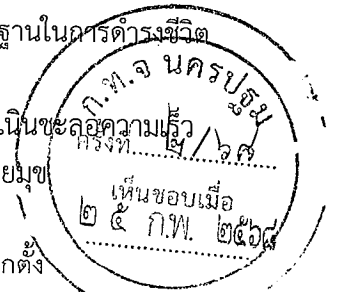
๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๑. ให้มีการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง

๒. ต้องการให้มีโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นหรือการประชุม ประชุม และจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนในการมีส่วนร่วม

๓. พัฒนาความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภา ท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้าง

๔. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน



๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ต้องการได้รับความรู้ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเกิดความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ต้องการให้ชุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช
๓. จัดให้มีรถเก็บขนขยะให้เพียงพอ และประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะในภาชนะที่จัดไว้ให้

๔.๒.๖ ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. ต้องการให้มีการควบคุมและป้องกัน โรคติดต่อ
๒. ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรค
๓. ต้องการให้สุนัขและแมวในเขต เทศบาลได้รับวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าและหมูป่าปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า

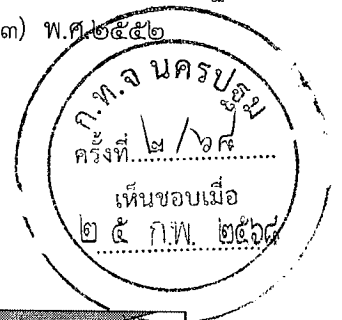
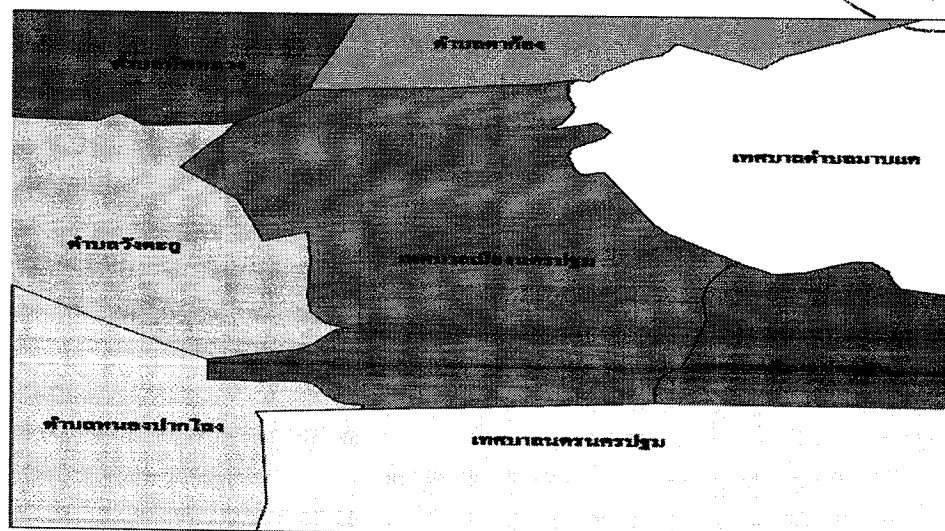
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของเทศบาลเมืองนครปฐม

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

เทศบาลเมืองนครปฐม เป็นหน่วยราชการบริหารงานส่วนท้องถิ่น ที่ยกฐานะมาจากองค์การบริหารส่วนตำบลนครปฐม ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นเทศบาลเมืองนครปฐม ลงวันที่ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๖ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ปัจจุบันนายกเทศมนตรีเมืองนครปฐมมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนภายในตำบลนครปฐม ตามมาตรา ๔๘ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ถึงฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒

แผนที่ ที่ตั้งและอาณาเขต



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพทั่วไปในเขตเทศบาลเมืองนครปฐมเป็นพื้นที่ราบลุ่มดินต่ำเหมาะแก่การเกษตรกรรมเป็นพื้นที่กึ่งเมืองกึ่งชนบทเหมาะแก่การปลูกสร้างที่อยู่อาศัยเลี้ยงสัตว์ทำการเกษตรเพราะเป็นพื้นที่ที่อยู่ในเขตชลประทานโดยอาศัยแหล่งน้ำในคลองชลประทานที่ไหลผ่านในการทำการเกษตรได้ตลอดปี

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

มีสภาพภูมิอากาศเหมือนกับจังหวัดทั่วไปในภาคกลาง แบ่งเป็น ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อนตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน ฤดูฝนตั้งแต่เดือน พฤษภาคมถึงเดือนกันยายน และฤดูหนาวตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมกราคม

๑.๔ ลักษณะของดิน

พื้นที่เขตเทศบาลเมืองนครปฐมเป็นพื้นที่ราบลุ่มดินต่ำเหมาะแก่การเกษตรกรรม

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- คลองธรรมชาติ		
คลองเจดีย์บูชา	๑	สาย
- คลองชลประทาน		
คลองชลประทาน ๙ ขวา ๕ ซ้าย	๑	สาย
คลองบัวทิพย์	๑	สาย

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

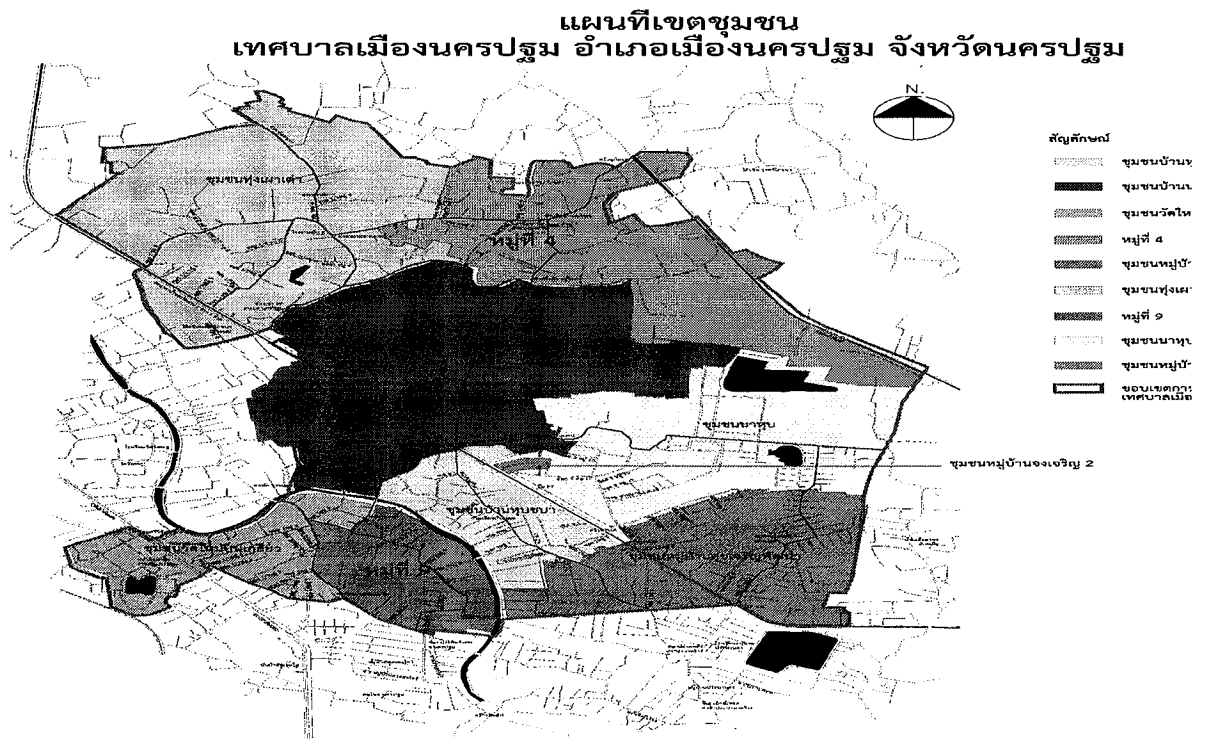
เทศบาลเมืองนครปฐม ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๑๑๗ หมู่ที่ ๒ ตำบลนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐมมีพื้นที่ครอบคลุมตำบลนครปฐมทั้งหมด ๗ ชุมชนและ ๒ หมู่บ้าน ตำบลนครปฐมมีพื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๒๒.๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗,๐๓๗ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลตาก้องและตำบลทัพหลวง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เทศบาลนครนครปฐมจังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลบ่อพลับและตำบลมาบแค
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลวังตะกั่วและตำบลหนองปากโลง

๒.๒ แบ่งเขตการปกครองเป็น ๗ ชุมชน ๒ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

- ชุมชนบ้านหุบชบา (หมู่ที่ ๑)
- ชุมชนบ้านนาสร้าง (หมู่ที่ ๒)
- ชุมชนวัดใหม่ปิ่นเกลียว (หมู่ที่ ๓)
- ชุมชนหมู่บ้านสุขเจริญพัฒนา (หมู่ที่ ๔)
- ชุมชนทุ่งเผาเต่า (หมู่ที่ ๖)
- ชุมชนนาหุบ (หมู่ที่ ๑๐)
- ชุมชนหมู่บ้านจงเจริญ ๒ (หมู่ที่ ๑๐)
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาข้าวสุก
- หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งน้อย





แผนที่เขตการปกครอง

๒.๓ เขตการเลือกตั้ง

รูปแบบการแบ่งเขตเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเมืองนครปฐม แบ่งออกเป็น ๓ เขตเลือกตั้ง

- เขตเลือกตั้งที่ ๑ พื้นที่ที่ประกอบเป็นเขตเลือกตั้งประกอบด้วยพื้นที่หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๑๐ บางส่วน
- เขตเลือกตั้งที่ ๒ พื้นที่ที่ประกอบเป็นเขตเลือกตั้งประกอบด้วยพื้นที่หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๓ และหมู่ที่ ๙
- เขตเลือกตั้งที่ ๓ พื้นที่ที่ประกอบเป็นเขตเลือกตั้งประกอบด้วยพื้นที่หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๑๐ บางส่วน

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากรประชากรในเขตเทศบาลเมืองนครปฐมมีครัวเรือน

๖,๔๒๑ ครัวเรือน แยกเป็นชาย ๖,๑๔๒ คน หญิง ๗,๐๒๒ คน ประชากรรวมทั้งสิ้น ๑๓,๑๖๔ คน



ประชากรเทศบาลเมืองนครปฐมสามารถแยกเป็นหมู่บ้านได้ดังนี้

ลำดับ	ชื่อชุมชน/ หมู่บ้าน	จำนวนประชากร								
		พ.ศ.๒๕๖๒			พ.ศ.๒๕๖๓			พ.ศ.๒๕๖๔		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านหุบขา	๖๒๔	๗๑๙	๑,๓๔๓	๖๓๘	๖๙๗	๑,๓๓๕	๖๒๒	๖๙๓	๑,๓๑๕
๒	บ้านนาสร้าง	๖๘๑	๗๔๖	๑,๔๒๗	๗๐๑	๗๗๕	๑,๔๗๖	๗๑๑	๗๙๒	๑,๕๐๓
๓	วัดใหม่ปิ่น เกลียว	๔๙๗	๕๔๘	๑,๐๔๕	๔๘๖	๕๑๗	๑,๐๐๓	๔๗๙	๕๑๗	๙๙๖
๔	บ้านนาข้าว สุก	๖๒๑	๗๐๕	๑,๓๒๖	๖๕๒	๗๒๐	๑,๓๗๒	๖๔๐	๗๒๒	๑,๓๖๒
๕	บ้านนาขุม	๑,๑๒๒	๑,๓๐๗	๒,๔๒๙	๑,๒๕๘	๑,๔๘๙	๒,๗๔๗	๑,๒๖๕	๑,๔๙๐	๒,๗๕๕
๖	บ้านทุ่งเผา เต่า	๔๘๔	๔๘๐	๙๖๔	๕๑๐	๕๒๕	๑,๐๓๕	๕๑๑	๕๓๕	๑,๐๔๖
๗	บ้านทุ่งน้อย	๖๙๔	๗๙๒	๑,๔๘๖	๗๓๔	๘๘๔	๑,๖๑๘	๗๓๘	๙๑๒	๑,๖๕๐
๑๐	นาหุบ/หมู่บ้านจงเจริญ	๙๐๓	๑,๐๒๓	๑,๙๒๖	๑,๑๖๗	๑,๓๓๗	๒,๕๐๔	๑,๑๗๖	๑,๓๖๑	๒,๕๓๗
	รวม	๖,๑๓๖	๖,๖๐๐	๑๒,๗๓๖	๖,๘๕๓	๗,๒๐๓	๑๔,๐๕๖	๖,๑๔๒	๗,๐๒๒	๑๓,๑๖๔

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

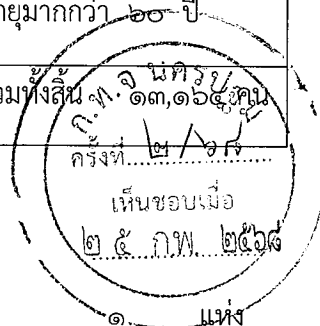
ตำบลนครปฐม	ชาย	หญิง	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๑,๓๐๓	๑,๓๐๕	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๔,๐๑๑	๔,๕๙๔	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๘๒๘	๑,๑๒๓	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๖,๑๔๒ คน	๗,๐๒๒ คน	รวมทั้งสิ้น ๑๓,๑๖๔ คน

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนาสร้าง พื้นที่หมู่ ๒
- โรงเรียนประถมศึกษา พื้นที่หมู่ ๒
- โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง พื้นที่หมู่ ๓
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน พื้นที่หมู่ ๒
- แหล่งเรียนรู้ชุมชน

๑. _____ แห่ง
 ๑. _____ แห่ง
 ๑. _____ แห่ง
 ๑. _____ แห่ง
 ๘. _____ แห่ง



๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาสร้าง พื้นที่หมู่ ๔ ๑ แห่ง
- ศูนย์บริการสาธารณสุขเทศบาลเมืองนครปฐม พื้นที่หมู่ ๒ ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน พื้นที่หมู่ ๑,๓ ๓ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

-ไม่มี-

๔.๔ ยาเสพติด

-ไม่มี-

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๑,๘๒๒ คน
- เบี้ยยังชีพผู้พิการ ๒๔๙ คน
- เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๑๖ คน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน**๕.๑ การคมนาคมขนส่ง**

- ถนนบ้านนาชุม ถึง บ้านท่าใหม่
- ถนนเลียบบคลองชลประทาน ๙ ขาว ๕ ซ้าย (ตำบลทัพหลวง ถึง ตำบลบ่อพลับ)
- ถนนบ้านทุ่งเฝ้าเต่า ถึง บ้านท่าใหม่
- ถนนสวนตะไคร้ ถึง ม่วงตารส
- ถนนเลียบบคลองบัวทิพย์

ถนนสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองนครปฐมมีทั้งหมด ๑๐๘ สาย

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๔๐ สาย
- ถนนแอสฟัลต์คอนกรีต ๔๑ สาย
- ถนนลูกรัง,ถนนหินคลุก ๒๗ สาย

๕.๒ การไฟฟ้า

- การใช้ไฟฟ้าครอบคลุมทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา

- ระบบประปาผิวดิน พื้นที่หมู่ ๖ ๑ แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

- การใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

-ไม่มี-



๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- ทำนา	พื้นที่หมู่ ๖	จำนวน ๑ ราย
- ทำนาบัว	พื้นที่หมู่ ๒,๖,๑๐	จำนวน ๓ ราย

๖.๒ การประมง

ประมงน้ำจืด

- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๑	จำนวน ๑ ราย
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๒	จำนวน ๘ ราย
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๓	ไม่มี
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๔	จำนวน ๔ ราย
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๕	จำนวน ๒ ราย
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๖	จำนวน ๔ ราย
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๙	จำนวน ๓ ราย
- เลี้ยงปลา	พื้นที่หมู่ ๑๐	จำนวน ๒ ราย

๖.๓ การปศุสัตว์

- เลี้ยงโคนม	พื้นที่หมู่ ๑,๒,๔,๕,๑๐	จำนวน ๘ ราย
- เลี้ยงไก่	พื้นที่หมู่ ๑,๒,๔,๕,๖	จำนวน ๖ ราย
- เลี้ยงแพะ	พื้นที่หมู่ ๑	จำนวน ๐ ราย
- เลี้ยงเป็ด	พื้นที่หมู่ ๒	จำนวน ๑ ราย
- เลี้ยงหมู	พื้นที่หมู่ ๔,๕,๖	จำนวน ๔ ราย

๖.๔ การบริการ

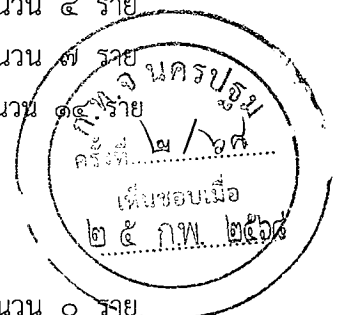
- ปั้มน้ำมัน	พื้นที่หมู่ ๙,๑๐	จำนวน ๒ ราย
- นวดแผนไทย	พื้นที่หมู่ ๒,๙	จำนวน ๒ ราย
- คาร์แคร์	พื้นที่หมู่ ๑,๕,๙,๑๐	จำนวน ๔ ราย
- ร้านตัดผมชาย	พื้นที่หมู่ ๑,๒,๔,๕	จำนวน ๗ ราย
- ร้านเสริมสวย	พื้นที่หมู่ ๑,๒,๓,๔,๕,๖,๑๐	จำนวน ๑๕ ราย

๖.๕ การท่องเที่ยว

-ไม่มี-

๖.๖ อุตสาหกรรม

- โรงงานผลิตน้ำผลไม้	พื้นที่หมู่ ๕	จำนวน ๐ ราย
- โรงงานผลิตหมูแผ่น	พื้นที่หมู่ ๒,๕	จำนวน ๔ ราย
- โรงงานผลิตล้อแม็กซ์	พื้นที่หมู่ ๖	จำนวน ๑ ราย
- โรงงานผลิตกุนเชียง	พื้นที่หมู่ ๑,๒,๕,๙	จำนวน ๕ ราย
- โรงงานผลิตลูกชิ้นหมู	พื้นที่หมู่ ๙,๑๐	จำนวน ๓ ราย
- โรงงานผลิตเส้นก๋วยเตี๋ยว	พื้นที่หมู่ ๙,๑๐	จำนวน ๒ ราย



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม

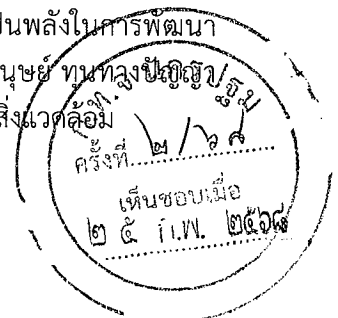
ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองนครปฐม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด และ แผนพัฒนาเทศบาลเมืองนครปฐม ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ๖ ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติไทยว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อตอบสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุข เป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคม และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนมีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่อง และโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลสังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ **ชุมชน** มีความเข้มแข็ง ครอบคลุมมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียง กับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วน มีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่างๆ ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนา ที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้ การรักษา และการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตาม ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย

- ๑ ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒ ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔ ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕ ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

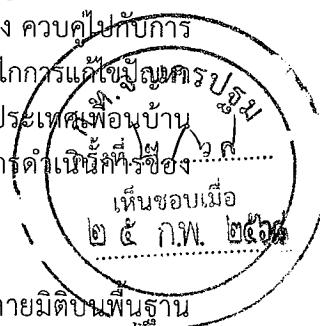
ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมีมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนอง



ต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทย มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มั่นยั้ง อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสาร ภาษาอังกฤษ และภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

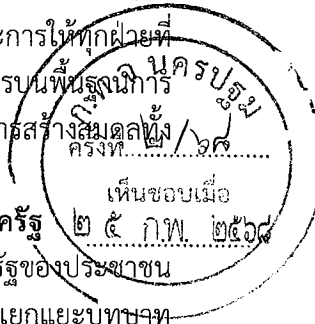
มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสังคมไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทย ทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่คุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใสโดยทุกภาคส่วนในสังคม ต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

กรอบแนวคิดและหลักการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ มีจุดหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพัฒนาประเทศใน ระยะ ๕ ปีและเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโตที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันโดยได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนานบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่

๑ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีควบคู่กับการใช้เงื่อนไข ๒ ประการ เพื่อกำกับการกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชน และความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

๒ แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงอันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน ๓ ระดับ ได้แก่

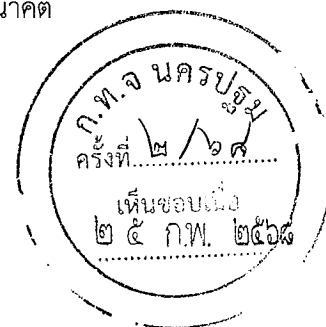
(๑) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืดหยุ่นและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

(๒) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหา ประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น

(๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

๓ เป้าหมายการพัฒนายั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็น สำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่น่ายกศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔ โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน ๓ รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ อันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพ และความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-๑๙ รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะส่งผลให้บริบทของประเทศและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต



วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

การวางกรอบการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีความมุ่งหมายที่เน้นเร่ง เพิ่มศักยภาพของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อ รุนแรง และเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และ ทันท่วงที แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทย มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วย เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูง และคำนึงถึงความ ยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้กำหนดเป้าหมายหลัก จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑ การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการ แข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญให้สูงขึ้น และสามารถตอบโจทย์พัฒนาการของเทคโนโลยีและสังคมยุค ใหม่ และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาค การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุน และนวัตกรรม

๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม กับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม เติบโตพร้อมกำลังคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เอื้อต่อการปรับโครงสร้าง เศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งพัฒนาหลักประกันและ ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

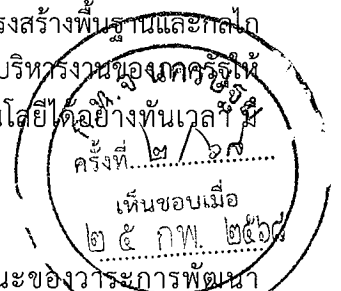
๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ความมั่ง คั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาส รวมถึงจัดให้มี บริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

๔ การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและ บริโภค ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ไขปัญหามลพิษ ด้วยวิธีการที่ยั่งยืน โดยเฉพาะมลพิษทางอากาศ ชยะ และมลพิษทางน้ำ และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อ มุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon neutrality) ภายในครั้งแรกของศตวรรษนี้

๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยง ภายใต้อิทธิพลโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยจากโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไก ทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลาที่ มี ประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

หมุดหมายการพัฒนา

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) ที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน และหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาใน เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด หมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวัง จะ “มี” หรือต้องการจะ “ขจัด” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉม



ประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” และการบรรลุเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ โดยหมุดหมายการพัฒนานั้น มีที่มาจากกรอบประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทยในการพัฒนาประเทศภายใต้กรอบของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งได้มีการพิจารณาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - ๑๙ รวมถึงผลการพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาทั้งนี้ หมุดหมายการพัฒหน้าที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการ ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน ทำให้แต่ละหมุดหมายสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ โดย แบ่งออกเป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑ มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นฐานการผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะที่สำคัญของโลก

๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๓ มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

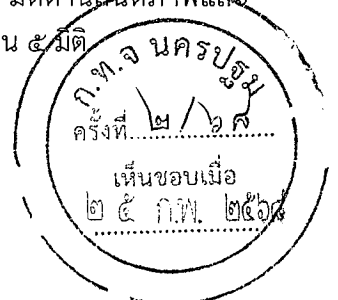
หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชนที่มา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เป้าหมายการพัฒนายั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

มีทั้งหมด ๑๗ เป้าหมาย (Goals) ภายใต้อันหนึ่งเป้าหมายจะประกอบไปด้วยเป้าหมายย่อย ๆ ที่เรียกว่า เป้าประสงค์ (Targets) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๑๖๙ เป้าประสงค์ และพัฒนาตัวชี้วัด (Indicators) จำนวน ๒๓๒ ตัวชี้วัดเพื่อติดตามความก้าวหน้าของเป้าประสงค์ดังกล่าว

เป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ สะท้อน ๓ เสาหลักของมิติด้านความยั่งยืน (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติของความยั่งยืนไว้ด้วยกัน รวมเป็น ๕ มิติ

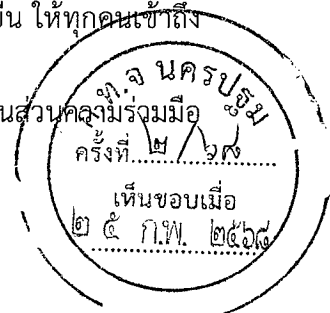


องค์การสหประชาชาติแบ่งเป้าหมาย ๑๗ ข้อ ออกเป็น ๕ กลุ่ม (เรียกว่า ๕ Ps) ประกอบด้วย

- ๑ People (มิติด้านสังคม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑ ถึงเป้าหมายที่ ๕
- ๒ Prosperity (มิติด้านเศรษฐกิจ) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๗ ถึงเป้าหมายที่ ๑๑
- ๓ Planet (มิติด้านสิ่งแวดล้อม) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๖ ถึงเป้าหมายที่ ๑๒ และ ๑๕
- ๔ Peace (มิติด้านสันติภาพและสถาบัน) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๖
- ๕ Partnership (มิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา) : ครอบคลุมเป้าหมายที่ ๑๗

เป้าหมายทั้ง ๑๗ เป้าหมาย ประกอบด้วย

- เป้าหมายที่ ๑ : ขจัดความยากจนทุกรูปแบบในทุกพื้นที่
- เป้าหมายที่ ๒ : ยุติความหิวโหย บรรลุความมั่นคงทางอาหารและยกระดับโภชนาการและส่งเสริมเกษตรกรรมที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๓ : สร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคนในทุกวัย
- เป้าหมายที่ ๔ : สร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมอำนาจให้แก่สตรีและเด็กหญิง
- เป้าหมายที่ ๖ : สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคนและมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ ๗ : สร้างหลักประกันให้ทุกคนสามารถเข้าถึงพลังงานสมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคาที่ย่อมเยา
- เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่มีผลผลิตภาพ และการมีงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน
- เป้าหมายที่ ๙ : สร้างโครงสร้างพื้นฐานที่มีความทนทาน ส่งเสริมการพัฒนาอุตสาหกรรมที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม
- เป้าหมายที่ ๑๐ : ลดความไม่เสมอภาคภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- เป้าหมายที่ ๑๑ : ทำให้เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์มีความครอบคลุม ปลอดภัย มีภูมิทัศน์ด้านทานและยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๒ : สร้างหลักประกันให้มีรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๓ : ปฏิบัติการเร่งด่วนเพื่อต่อสู้การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบที่เกิดขึ้น
- เป้าหมายที่ ๑๔ : อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ตามมหาสมุทร ทะเล และทรัพยากรทางทะเลอย่างยั่งยืนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- เป้าหมายที่ ๑๕ : ปกป้อง ปันฟู และสนับสนุนการใช้ระบบนิเวศบนบกอย่างยั่งยืน จัดการป่าไม้อย่างยั่งยืน ต่อสู้การกลายสภาพเป็นทะเลทราย หยุดการเสื่อมโทรมของที่ดินและพื้นสภาพดิน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ
- เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ
- เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริมความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน



แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคกลาง

เป้าหมายการพัฒนาภาคกลาง มุ่งสู่การเป็น “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืนบนศักยภาพของพื้นที่

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าฐาน	ค่าเป้าหมาย ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๑ อัตราการขยายตัวผลิตภัณฑ์ภาคกลาง (ร้อยละ)	มูลค่าผลิตภัณฑ์ภาค แบบปริมาณ ลูกโซ่ เฉลี่ยปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ๒,๕๗๐,๓๑๘.๗.๕ ล้านบาท อัตราการขยายตัวผลิตภัณฑ์ภาค เฉลี่ยปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑.๑ ต่อปี	อัตราการขยายตัวผลิตภัณฑ์ภาค เฉลี่ยร้อยละ ๕.๐ ต่อปี
๒ สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคกลาง	ปี ๒๕๖๒ ๐.๓๘๕	ลดลงต่ำกว่า ๐.๓๘๕

แนวทางการพัฒนาภาคกลาง

๑ ยุทธศาสตร์การผลิตสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์เกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูงได้มาตรฐานระดับสากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

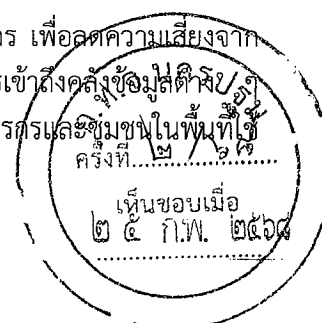
๑) ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมและคลังข้อมูลการเกษตรในการวางแผนพัฒนาผลผลิต และประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๒) ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยจากหน่วยงานวิจัย มหาวิทยาลัย และสถาบัน อาชีวศึกษา ภาคเอกชน และภาคีต่าง ๆ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรของภาคได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียง ทั้งด้านคุณภาพและมาตรฐาน ตลอดจนมีการใช้ทรัพยากรในการผลิตเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการนำแนวปฏิบัติด้านเศรษฐกิจหมุนเวียนมาประยุกต์ใช้ตลอดกระบวนการผลิต แปรรูปและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร

๓) ส่งเสริมการบริโภคสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปที่ได้คุณภาพด้วยการรณรงค์และส่งเสริมให้ผู้บริโภคมีความตระหนัก เลือกรับ และบริโภคสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่ปลอดภัย มีคุณภาพสูง และได้มาตรฐานเพื่อกระตุ้นให้เกิดตลาดสินค้าคุณภาพในวงกว้างอย่างทั่วถึง

๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดห่วงโซ่มูลค่าด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างปัจจัยแวดล้อมที่จะเอื้อและจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมลงทุนพัฒนาตลาดกลาง ภูมิภาค/ตลาดในชุมชนรวมถึงการพัฒนาช่องทางตลาดออนไลน์สินค้าเกษตร และพัฒนาตลาดค้าส่งค้าปลีก สินค้าเกษตรที่สำคัญในพื้นที่เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศและรองรับการเติบโตของธุรกิจ e-Commerce

๕) บริหารจัดการพื้นที่เสี่ยงภัยแล้ง น้ำท่วมซ้ำซากทางการเกษตร เพื่อลดความเสี่ยงจากการสูญเสียผลผลิตทางการเกษตร โดยพัฒนาแพลตฟอร์มและแอปพลิเคชันสำหรับการเข้าถึงคลังข้อมูลสินค้า/บริการอย่างเป็นระบบ เพื่อรายงานสถานการณ์ประจำปี รายเดือนและรายสัปดาห์ให้เกษตรกรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบประกอบกรวางแผนในการรับมือกับสถานการณ์ได้อย่างเท่าทัน



๒. ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวคุณภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑) ส่งเสริมการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวคุณภาพที่เป็นศักยภาพของพื้นที่ เพื่อรองรับกระแสการท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายมากขึ้นตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของประชากรแต่ละช่วงวัย และรูปแบบการใช้ชีวิต และการทำงานที่เน้นความสมดุล (Work life balance) รวมถึงความต้องการเฉพาะของกลุ่มนักท่องเที่ยวเพื่อทำงาน (Workation) กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้เกษียณอายุ กลุ่มผู้ดูแลรักษาสุขภาพ และกลุ่มพำนักระยะยาว ที่มีแนวโน้มการเติบโตสูง โดยปรับการพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับความต้องการ อาทิ ส่งเสริมการท่องเที่ยวไมซ์ (MICE) และการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในเขตจังหวัดที่มีแหล่งธรรมชาติที่มีเอกลักษณ์เฉพาะถิ่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ การท่องเที่ยวเชิงอาหารและวิถีการใช้ชีวิต ตลอดจนการท่องเที่ยวเพื่อฟื้นฟูและรักษาสุขภาพ และการท่องเที่ยวเชิงกีฬา

๒) ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม โดยใช้จุดเด่นและความคิดสร้างสรรค์ ศิลปะ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ที่เป็นอัตลักษณ์เฉพาะถิ่นมาต่อยอดเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่แหล่งท่องเที่ยว รวมถึงธุรกิจบริการและสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวของพื้นที่ ซึ่งคุณค่าที่เป็น ลักษณะเฉพาะของท้องถิ่น พื้นที่ที่มีการบริหารจัดการ และนำเสนอให้เหมาะสมกับกระแสการท่องเที่ยวที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การแสวงหาประสบการณ์ตรงแบบปัจเจก และกลุ่มเฉพาะจะช่วยคัดกรองนักท่องเที่ยวคุณภาพจากทั่วโลกให้เข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน และยังช่วยสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงเส้นทางท่องเที่ยวให้หลากหลายอย่างทั่วถึงไปยังพื้นที่เมืองรองที่มีศักยภาพ

๓) บริหารจัดการการท่องเที่ยวโดยคำนึงถึงขีดความสามารถในการรองรับของ แหล่งท่องเที่ยว (Carrying Capacity) ให้สามารถฟื้นฟูกลับมาสมบูรณ์ เพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน ทั้งในมิติของแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และวัฒนธรรม วิถีชีวิต ความเป็นอยู่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของชุมชน ภาคเอกชน และหน่วยงานในระดับพื้นที่ การพัฒนาการท่องเที่ยวในพื้นที่ การดูแลความปลอดภัย และรักษาสุขภาพแหล่งท่องเที่ยวให้สมบูรณ์โดยเฉพาะในจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงในระดับนานาชาติและมีจำนวนนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาเป็นจำนวนมาก

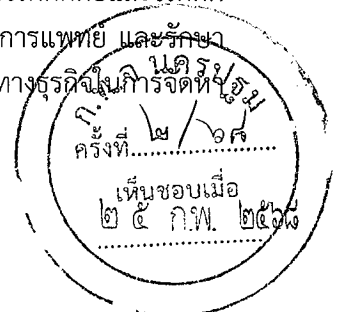
๔) ยกระดับความสามารถของผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว และสถานประกอบการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานโดยเฉพาะด้านการดูแลบริหารจัดการเรื่องมาตรฐานการให้บริการ ด้านการท่องเที่ยว ที่คำนึงถึงสุขอนามัย ความเป็นธรรม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว และการจัดการ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕) ส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยวสีเขียวเพื่อลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการท่องเที่ยวโดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวในพื้นที่บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนาระบบบริการส่งเสริมสุขภาพและการให้บริการทางการแพทย์ที่มีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้ได้มาตรฐานในระดับสากล โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑) ส่งเสริมการลงทุนอุตสาหกรรมทางการแพทย์และยกระดับการให้บริการทางการแพทย์แบบครบวงจร ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี สมุทรสาคร และสมุทรปราการ เพื่อเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายรองรับการขยายตัวของสถานบริการทางการแพทย์จากกรุงเทพฯ

๒) ส่งเสริมศักยภาพและความเป็นเลิศทางการรักษาของสถานพยาบาล เกี่ยวกับโรคติดต่อและโรคติดต่อเชื้อไม่รุนแรง โรคทรวงอก โรคระดุกและข้อ และการดูแลรักษาผู้ป่วยพักฟื้น การวิจัยทางการแพทย์ และรักษาโรคเฉพาะทางที่เป็นจุดแข็งของสถานพยาบาลในภาคกลาง ให้สามารถเชื่อมโยงกับ คู่ค้าทางธุรกิจในการจัดที่อยู่อัน
ผู้ป่วยต่างชาติมาเข้ารับบริการ



๓) ส่งเสริมบริการสุขภาพบนฐานภูมิปัญญาและเอกลักษณ์ของพื้นที่ โดยนำการดูแลรักษาสุขภาพด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก และการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของชุมชนท้องถิ่น ที่เป็นจุดเด่นของภาคกลางมาพัฒนาต่อยอดบริการและผลิตภัณฑ์ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้ประกอบการในพื้นที่ที่มีศักยภาพสามารถเชื่อมโยงเข้าสู่ห่วงโซ่ของอุตสาหกรรมบริการทางการแพทย์และการดูแลรักษาสุขภาพระดับประเทศ และแข่งขันได้ในระดับสากลในที่สุด

๔) พัฒนาผลิตภัณฑ์สุขภาพให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและเป็นที่ต้องการ ในตลาด ควบคู่กับการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ประกอบการให้สามารถขึ้นทะเบียน และนำผลิตภัณฑ์สุขภาพที่มีความหลากหลายเข้าสู่ตลาด สนับสนุนการร่วมทุนระหว่างภาครัฐและผู้ประกอบการขนาดกลาง ขนาดย่อม ที่จะเอื้อให้เกิดการพัฒนาฐานการผลิตผลิตภัณฑ์สุขภาพในพื้นที่

๕) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการวิจัยและพัฒนาบุคลากรรวมทั้งดึงดูดผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศให้เข้ามาทำงานและถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจบริการทางการแพทย์ และสุขภาพที่เหมาะสม สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างมูลค่าในพื้นที่มากยิ่งขึ้น

๔. พัฒนาเมือง เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตกให้เป็นศูนย์กลางการกระจายความเจริญทางเศรษฐกิจของภาคกลาง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

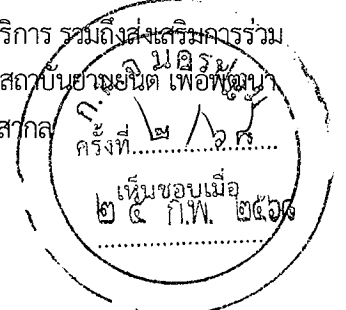
๑) เร่งดำเนินการวางแผนพัฒนารูปแบบและบริหารจัดการพื้นที่เมืองเพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต โดยคำนึงถึงหลักการยสถาปัตยกรรม (Universal Design) เพื่อให้คนทุกกลุ่มและทุกช่วงวัย สามารถใช้ชีวิต ดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกันได้อย่างสอดคล้องลงตัว และสามารถสนองตอบความต้องการที่หลากหลายของประชากรเมืองได้อย่างรอบด้านและบริหารจัดการพื้นที่ให้เอื้อต่อทิศทางการพัฒนาในอนาคต โดยคำนึงถึงความยั่งยืนและความกลมกลืนทางภูมินิเวศ ภูมิสังคมและภูมิวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการคมนาคมและการขนส่งสินค้า โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบทั้งทางบก ทางน้ำ ทางราง และทางอากาศ ในพื้นที่ที่มีศักยภาพและเขตพัฒนาพิเศษ รวมถึงชายแดน มุ่งเน้นการพัฒนาระบบเชื่อมต่อ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนการคมนาคมขนส่งให้เอื้อต่อการพัฒนาธุรกิจบริการโลจิสติกส์ โดยเฉพาะการรวบรวมและกระจายสินค้าที่จะเติบโตควบคู่กับธุรกิจ e-Commerce รวมทั้งพัฒนาพื้นที่รอบสถานีรถไฟฟ้าหรือระบบขนส่งมวลชน (Transit Oriented Development) เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์พื้นที่สูงสุดและลดภาวะการเติบโตของเมืองอย่างไร้ทิศทาง

๓) ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก (CWEC) ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สุพรรณบุรี พระนครศรีอยุธยา และนครปฐม รวมทั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนด

๕. พัฒนาและยกระดับความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตของภาคกลาง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

๑) เตรียมความพร้อมให้ผู้ประกอบการรายย่อยในอุตสาหกรรมยานยนต์สันดาปภายใน ให้สามารถปรับตัวสู่การเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานอุตสาหกรรมยานยนต์อนาคตในประเทศ ที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่การผลิตระดับโลก โดยเสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นให้แก่ผู้ประกอบการและกำลังแรงงานในพื้นที่ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนไป ตามเทคโนโลยีการผลิตยานยนต์สมัยใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการ รวมถึงส่งเสริมการร่วมวิจัย และพัฒนาระหว่างผู้ประกอบการในพื้นที่กับภาคีสถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา และสถาบันนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์และชิ้นส่วนต่าง ๆ ของยานยนต์อนาคตให้มีคุณภาพสูงเทียบเท่าระดับสากล



๒) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายและพันธมิตรธุรกิจ ระหว่างผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มี ศักยภาพ ในอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตของภาคกลาง กับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมในห่วงโซ่ มูลค่าทางการค้า เพื่อเชื่อมโยงผู้ประกอบการรายย่อยที่มีศักยภาพในพื้นที่ อาทิ ยานยนต์และชิ้นส่วน ท่องเที่ยว บริการทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพ อุตสาหกรรมอาหารและการแปรรูป ตลอดจนสมุนไพรเข้ากับห่วงโซ่มูลค่าโลกผ่านผู้ประกอบการรายใหญ่ที่มีขีดความสามารถ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาไปสู่ การผลิตที่เป็นเจ้าของตราสินค้าที่ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นได้ด้วยตัวเอง

๓) สนับสนุนให้ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่มีศักยภาพของพื้นที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากแหล่งทุน เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อใช้ในการดำเนินธุรกิจตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การผลิต การแปรรูป และการตลาด ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่อยอดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นจุดแข็งของพื้นที่ให้สามารถพัฒนาและพึ่งพาตนเองได้ในอนาคต

๔) ส่งเสริมและพัฒนากิจการธุรกิจสตาร์ทอัพ ด้วยการสร้างระบบนิเวศน์ให้เอื้อต่อการจัดตั้งกลุ่มหรือสร้างธุรกิจสตาร์ทอัพที่เชื่อมโยงกับการใช้ปัจจัยการผลิตและการสร้างงานใหม่ในพื้นที่เพื่อสร้างสินค้า บริการ และผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่สร้างรายได้ให้แก่พื้นที่

๖. **ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาลิ่งแวดล้อม ให้สามารถสนับสนุน คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในพื้นที่ และเสริมสร้างขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้**

๑) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาลิ่งแวดล้อมที่มีศักยภาพโดยท้องถิ่นและชุมชน ด้วยการให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการสร้างของเสีย และมลพิษทุกรูปแบบ รวมทั้งลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการขยะมูลฝอย และน้ำเสียอย่างเบ็ดเสร็จ ครบวงจรด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการเตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติทุกรูปแบบ

๒) บริหารจัดการน้ำในเขตลุ่มน้ำที่สำคัญของภาคกลาง อาทิ ลุ่มน้ำเจ้าพระยา ลุ่มน้ำแม่กลอง ลุ่มน้ำท่าจีน และลุ่มน้ำป่าสัก เพื่อให้มีน้ำใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสมทั้งในด้านการใช้อุปโภค บริโภคในภาคครัวเรือน และใช้ในภาคการผลิตและบริการ อาทิ การขุดลอกขยายคูคลองและการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำในไร่นา

๓) ปรับแนวทางการผลิตและบริโภคสู่ความยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยพัฒนาภาคเครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และไม่ใช้เศรษฐศาสตร์เพื่อจูงใจ กระตุ้น และกำกับให้ผู้ผลิตและบริโภคในพื้นที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสู่วิถีชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔) บริหารจัดการการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและจัดการของเหลือ จากการผลิตและการบริโภคในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับกำหนดเขตพื้นที่เพื่อการใช้ประโยชน์ที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพื้นที่ทับซ้อน สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

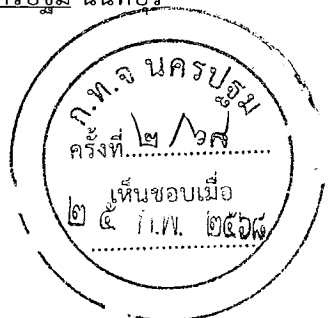
แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

จังหวัดนครปฐม จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย ๔ จังหวัด ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

“ กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster) ”



พันธกิจ

๑. ส่งเสริมระบบธุรกิจเกษตรอัจฉริยะ (Smart Agricultural Business) ให้ชุมชนและภาคการผลิตมีความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มมูลค่า
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเดินทางสัญจร รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัย (Smart Mobility and Smart Safety)
๓. ยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข สู่การเป็นเมืองน่าอยู่ (Smart Citizen)
๔. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพหุวัฒนธรรม (Smart Tourism)

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

เศรษฐกิจมั่นคง ประชาชนมีคั่ง และความสุขที่ยั่งยืน

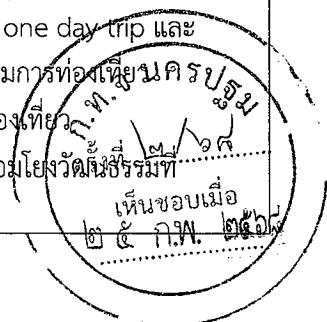
เศรษฐกิจมั่นคง ประเมินอัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒

ประชาชนมีคั่ง ประเมินจากมูลค่าผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดเฉลี่ยต่อหัว เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒

ความสุขที่ยั่งยืน ประเมินจากค่าดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) เฉลี่ยของกลุ่มจังหวัด ต้องไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ (หรือไม่น้อยกว่า ๑.๐)

ประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์ และแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์	แนวทางการพัฒนา
๑. พัฒนาระบบการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและ พาณิชยกรรมด้วย ระบบธุรกิจเกษตร อัจฉริยะ	๑. เพื่อพัฒนาการผลิตด้วยการ ส่งเสริมปัจจัยการผลิตที่ทันสมัย ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. เพื่อเพิ่มสินค้านวัตกรรม ด้วยเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มมูลค่า สอดคล้องกับความต้องการของ ตลาดสากล	๑. พัฒนาชุมชนการผลิตด้วยการส่งเสริมปัจจัยการผลิต ที่ทันสมัย ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. เพิ่มสินค้านวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มมูลค่า สอดคล้องกับความต้องการของตลาดสากล ๓. สนับสนุนให้เกิดการขยายตัวการจัดการระบบ การผลิต ตามแนวทางการปฏิบัติที่ดี การจัดการระบบ ความปลอดภัยทางชีวภาพระดับฟาร์ม และสร้าง ผู้แนะแนวการพัฒนากระบวนการผลิตตามมาตรฐาน
๒. พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทา พิบัติภัย	๓. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ขนส่งสาธารณะ และโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการเติบโตของเมือง และบริการประชาชนอย่างทั่วถึง ๔. เพื่อพัฒนาระบบป้องกันและ บรรเทาภัยพิบัติอย่างยั่งยืน	๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการขยายตัว ของเมือง/ชุมชน และเพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงข่าย การคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ ๕. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำและ ระบบป้องกันน้ำท่วมเขตเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต สู่สังคมน่าอยู่	๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	๖. ส่งเสริมสถานบริการสุขภาพเพื่อให้ประชาชนได้รับ บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง สถานบริการสุขภาพที่มี คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
๔. พัฒนาและส่งเสริม การท่องเที่ยว เชื่อมโยงวัฒนธรรมที่ หลากหลาย	๖. เพิ่มรายได้และจำนวน นักท่องเที่ยว ๗. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการ พัฒนาให้มีความพร้อมรองรับการ ท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต	๗. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในกลุ่มจังหวัดฯ ๘. พัฒนาพื้นที่เชิงการเกษตรมูลค่าสูง รองรับ การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้แบบ one day trip และ เพิ่มรายได้จากกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว ๙. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ๑๐. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่ หลากหลาย



แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับทบทวน

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม

เมืองอัจฉริยะที่รู้จัก เต็มโตอย่างสมดุลและยั่งยืน (Well-known sustainability and balanced Smart City)

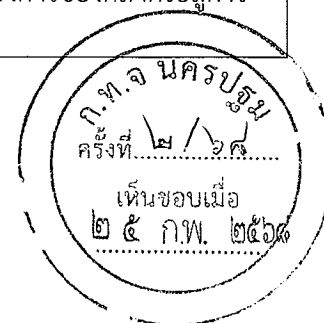
เมืองอัจฉริยะ หรือ Smart City คือ เมืองที่ประชาชนมีความรู้ (Smart Learning) และ นำการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลหรือข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (Smart Citizen) เพื่อช่วยในการลดต้นทุน และลดการบริโภคของประชากร ให้ประชาชนสามารถอยู่อาศัยได้ในคุณภาพชีวิตที่ดี (Smart Society) เป็นโครงการที่สามารถผสมผสานกับการใช้ชีวิตของประชาชน ไม่ว่าจะทั้งด้านการขนส่ง การใช้พลังงาน หรือโครงสร้างพื้นฐาน รวมไปถึงการวางผังเมืองที่ชาญฉลาด รองรับการใช้ชีวิตที่สะดวกสบาย รูปแบบการบริหารจัดการเมือง (Smart Area) ที่จะทำให้เมืองที่สะดวกสบาย เคลื่อนที่อย่างสะดวกและปลอดภัย (Smart Mobility) เกิดพื้นที่ที่ทำให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขกัน (smart living) เน้นการจัดการสมดุลของสิ่งแวดล้อม ประหยัดพลังงาน และเลือกใช้พลังงานสะอาด จึงช่วยลดปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม ปัญหามลภาวะทางอากาศ น้ำเสีย ขยะ การระบายน้ำ ช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดี คุณภาพอากาศที่ดี เพิ่มพื้นที่สีเขียว และลดปรากฏการณ์โลกร้อน (Smart Environment) ภายใต้กิจกรรมเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่า (Smart Economy) แต่ต้นทุนที่ชาญฉลาด มีนวัตกรรม สร้างความแตกต่าง เกิดรายได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ทั้งสินค้า (Smart Products) กิจกรรมทางธุรกิจ (Smart Businesses) รวมถึงด้านการท่องเที่ยว (Smart Tourism) เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในอนาคต

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนครปฐม (ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

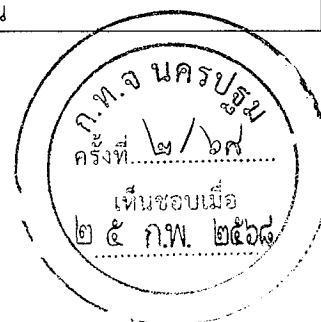
- ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) มีมูลค่าเท่ากับ ๓๑๕,๕๙๕ บาทต่อคนต่อปี (ปี ๒๕๖๖ -๒๕๗๐ เพิ่มขึ้นปีละ ๒%)
- สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวม ภาคบริการ (การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า) ต่อมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด ร้อยละ ๓ ต่อปี
- ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) จังหวัดนครปฐม อยู่ใน ๑๐ ลำดับแรกของประเทศ

แผนงาน ประเด็นการพัฒนา และแนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

แผนงาน	ประเด็นการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. สร้างความเข้มแข็ง กระตุ้น และฟื้นฟูเศรษฐกิจ จังหวัดนครปฐม	๑. พัฒนานครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประดูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก	๑.๑ พัฒนาสินค้าเกษตรครบวงจร เพิ่มผลิตภาพ และขีดความสามารถในการผลิต แปรรูป ที่มี คุณภาพและมูลค่าสูง ๑.๒ ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบหลักที่มีอยู่ในจังหวัด ยกกระดับสินค้าเกษตรเกษตรแปรรูป อาหารแปรรูป ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดไปสู่การผลิตเชิงพาณิชย์



แผนงาน	ประเด็นการพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
		<p>๑.๓ ส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยวและแหล่งท่องเที่ยว เชื่อมโยง สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยว แบบครบวงจร เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว (Nakhonpathom Love Destination)</p> <p>๑.๔ สร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการรองรับการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก ควบคู่กับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ</p>
<p>๒. การพัฒนาพื้นที่เพื่อรองรับความเจริญ รักรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๒. สร้างความแข็งแกร่งระดับพื้นที่รองรับการขยายตัวของเมืองหลวงและปริมณฑล (Smart Living)</p>	<p>๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเติบโตของเมืองหลวง และระเบียงเศรษฐกิจภาคกลางและภาคตะวันตก</p> <p>๒.๒ พัฒนาการเฝ้าระวัง การเตือนภัย เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง</p> <p>๒.๓ เสริมสร้างความมั่นคง และสร้างสังคมแห่งคุณธรรม ด้วยจิตอาสา</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมระบบสวัสดิการและการบริการภาครัฐอย่างเท่าเทียม ทัวถึงและเสมอภาค</p>
<p>๓. พัฒนาพลเมืองอัจฉริยะพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจ</p>	<p>๓. พัฒนาประชาชนให้ร่วมสร้างสังคมอัจฉริยะ (Smart Society)</p>	<p>๓.๑ สนับสนุนและส่งเสริมความเข้าใจในการนำศาสตร์พระราชามาปฏิบัติให้เกิดความยั่งยืน และแก้ไขปัญหาความยากจน</p> <p>๓.๒ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน และสมดุล</p> <p>๓.๓ ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต ส่งเสริมการเรียนรู้ ที่สร้างประสบการณ์ การเรียนรู้ การพัฒนาประชาชนที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่</p> <p>๓.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ</p> <p>๓.๕ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนทุกช่วงวัยในระดับครัวเรือน และชุมชน</p>



ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

“ เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งผลิตอาหารปลอดภัย ก้าวไกลการศึกษา สิ่งแวดล้อมงามตา พัฒนาการท่องเที่ยว ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

๑. การจัดการด้านสาธารณสุข กีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงเคราะห์ มีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์
๓. การพัฒนาด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๔. การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/เชิงสุขภาพ มีศักยภาพ และสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
๘. เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค
๙. ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การเชื่อมโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน

กลยุทธ์ (ในแต่ละยุทธศาสตร์)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

กลยุทธ์

- ๑.๑ ส่งเสริม สนับสนุนกิจการสาธารณสุข
- ๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาสังคม และงานสวัสดิการสังคม
- ๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา และนันทนาการ
- ๑.๔ ป้องกันต่อต้าน และแก้ไขปัญหายาเสพติด



๑.๕ การป้องกัน และรักษาความสงบเรียบร้อยในบ้านเมือง และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๑.๖ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาประสิทธิภาพในการบรรเทาสาธารณภัย

๑.๗ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว และชุมชน

๑.๘ เสริมสร้างความสมานฉันท์ในสังคม และความสามัคคี ตามปณิธานพ่อหลวง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาการศึกษ และส่งเสริมระบบการศึกษา สนับสนุนสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อการศึกษาตลอดชีวิตสู่ประเทศไทย ๔.๐ และการเป็นเมืองอัจฉริยะ

๒.๒ ส่งเสริมการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี พระบรมวงศานุวงศ์ งานราชพิธี และงานรัฐพิธี

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุน แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ และการปฏิบัติด้านคุณธรรมทางศาสนา จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๕ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ พิพิธภัณฑสถาน และศาสนสถาน

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในครอบครัว สถานศึกษา และชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์

๓.๑ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน พลังงานทดแทน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การจัดการขยะ การลดปริมาณขยะ และมลภาวะ

๓.๒ บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่าง ๆ และการป้องกันน้ำท่วม และน้ำเสีย

๓.๓ การดูแลรักษา และพัฒนาที่สาธารณะ

๓.๔ พัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ

๓.๕ พัฒนา ส่งเสริม พื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่

๓.๖ การเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

กลยุทธ์

๔.๑ พัฒนา ส่งเสริม และฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน

๔.๒ ส่งเสริม และสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ สู่การเป็นเมืองแห่งอาหาร ผลิตภัณฑ์ชุมชน และอุตสาหกรรมที่หลากหลาย

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๔ ส่งเสริมการพัฒนาพลังงาน พลังงานทดแทน และการประหยัดพลังงาน

๔.๕ ส่งเสริม พัฒนา การดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริ

๔.๖ ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัย และพัฒนานวัตกรรมสู่ประเทศไทย ๔.๐



๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

๕.๑ พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๕.๒ ส่งเสริมธรรมาภิบาล การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และประพฤตินิยมชอบในการปฏิบัติราชการ

๕.๓ ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้บริหาร และผู้ช่วยเหลือ อปท. สมาชิกสภา อปท. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

๕.๔ ปรับปรุง พัฒนาขีดสมรรถนะ และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร

๕.๕ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ปรับปรุง และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่

๕.๖ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น

๕.๗ ปรับปรุง พัฒนารายได้ และการจัดการสินทรัพย์ราชการที่ไม่ได้ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๘ เพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบภายใน

๕.๙ สนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนา เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ กระบวนการยุติธรรม และการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

กลยุทธ์

๖.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า เส้นทางจักรยาน ท่อระบายน้ำ ทำเทียบเรือ ระบบการจัดการขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย และซ่อมแซมปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคที่ได้รับความเสียหาย

๖.๒ พัฒนาระบบจราจรและการคมนาคมขนส่ง

๖.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า ประปา และระบบโทรคมนาคม รองรับการเป็นเมืองอัจฉริยะ

๖.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดทำผังเมือง ผังเมืองรวม ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๖.๕ พัฒนาแหล่งน้ำคูคลอง และระบบชลประทาน เพื่อการอุปโภค-บริโภค การเกษตร และอื่น ๆ

๒. ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองนครปฐม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชุมชนสามัคคี บริการดีเป็นเลิศ สาธารณูปโภคทั่วถึง ภูมิทัศน์งามตา ประชาชนมีสุข”

พันธกิจ (Mission)

๑ โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๒ ประชาชนมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓ การให้บริการประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔ ประชาชนมีส่วนร่วมดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕ องค์กรภาครัฐ ชุมชน เอกชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น



ยุทธศาสตร์ มีจำนวน ๕ ด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองนครปฐม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมในเขตเทศบาลให้ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ จัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
การผลิตน้ำประปาให้มีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาระบบผังเมืองและควบคุมอาคารของเทศบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาระบบระบายน้ำและการจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สนับสนุน ส่งเสริมงานบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุน และส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุขการป้องกันและควบคุม
โรคติดต่อ

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนากลุ่มอาชีพ เพิ่มรายได้ เพื่อรองรับการเข้าสู่
สู่ประชาคมอาเซียนและการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ ส่งเสริมสถาบันครอบครัวและสนับสนุนการเฝ้าระวังแก้ไขปัญหาเยาวชนเสพติด

แนวทางการพัฒนาที่ ๖ สนับสนุน กิจกรรมโครงการตามแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนาที่ ๗ สนับสนุนการพัฒนาสังคมและงานสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาการองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนนโยบายสาธารณะและบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่าง
ภาครัฐ ภาคเอกชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารและการพัฒนาบุคลากร



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ฝึกระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สร้างจิตสำนึก ส่งเสริม พัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลให้ถูกวิธี

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลให้สะอาดสวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ สนับสนุนการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาภาคบังคับ

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมกีฬานันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

แนวทางการพัฒนาที่ ๕ สนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูกิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดงานราชพิธีและงานรัฐพิธี

เป้าประสงค์

๑ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการและการจัดวางผังเมืองได้มาตรฐาน

๒ ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุข การควบคุมโรคติดต่อและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓ พัฒนาการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔ ประชาชนในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๕ ระบบการศึกษา การกีฬาที่มีคุณภาพและประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

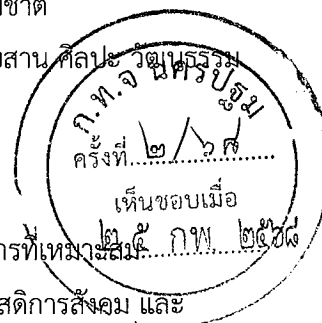
๑ ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เหมาะสม

๒ ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัย การจัดสวัสดิการสังคม และ
ความสมานฉันท์ของสถาบันครอบครัว ชุมชนและสังคม

๓ ร้อยละความพึงพอใจที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล

๔ ฟื้นฟู ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๕ ยกระดับคุณภาพการศึกษา ศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น



ค่าเป้าหมาย

- ๑ ระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบผังเมืองที่ได้มาตรฐาน
- ๒ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี คุณภาพชีวิตดีขึ้น
- ๓ การบริหารภาครัฐที่ดีมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕ เด็กและเยาวชนมีความรอบรู้คุณธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าแสดงออก

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

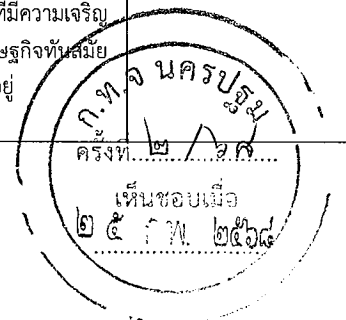
เทศบาลเมืองนครปฐม ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการบริการสาธารณะให้ทั่วถึงและได้มาตรฐานสร้างสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ส่งเสริมการบริการสาธารณสุขและกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นอย่างยั่งยืน ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและจะต้องสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล เทศบาลเมืองนครปฐมได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ประเด็น ดังนี้

- ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
- ๓ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์เทศบาล เมืองนครปฐม	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด นครปฐม	แผนพัฒนาจังหวัด	SDGs	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ยท.ที่ ๑ ด้านโครงสร้าง พื้นฐานสาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ	๖. ยุทธศาสตร์ด้าน การบริการสาธารณะ	ยท.ที่ ๑ พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประตูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก ยท.ที่ ๒ สร้างความ แข็งแกร่งระดับพื้นที่ รองรับการขยายตัวของ เมืองหลวงและ ปริมณฑล (Smart Living)	เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริม การเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงาน เต็มที่ มีผลิตภาพ และการ มีงานที่ เหมาะสมสำหรับทุกคน เป้าหมายที่ ๙ : สร้าง โครงสร้างพื้นฐานที่มี ความทนทาน ส่งเสริม การพัฒนาอุตสาหกรรม ที่ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริม ความเข้มแข็งให้แก่กลไก การดำเนินงานและฟื้นฟู หุ้นส่วนความร่วมมือ ระดับโลกเพื่อการพัฒนา ที่ยั่งยืน	หมวดที่ ๕ ไทยเป็น ประตูการค้าการ ลงทุนและยุทธศาสตร์ ทางโลจิสติกส์ที่ สำคัญของภูมิภาค หมวดที่ ๖ ไทยเป็น ฐานการผลิต อิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะและบริการ ดิจิทัลของอาเซียน	ยท.ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยท.ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน
ยท.ที่ ๒ ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสังคม	๑. ยุทธศาสตร์ ด้านสังคม ๔. ยุทธศาสตร์ด้าน เศรษฐกิจ	ยท.ที่ ๑ พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประตูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก ยท.ที่ ๒ สร้างความ แข็งแกร่งระดับพื้นที่ รองรับการขยายตัวของ เมืองหลวงและ ปริมณฑล (Smart Living)	เป้าหมายที่ ๑ : ขจัด ความยากจนทุกรูปแบบ ในทุกพื้นที่ เป้าหมายที่ ๒ : ยุติ ความหิวโหย บรรลุความ มั่นคงทางอาหารและ ยกระดับโภชนาการและ ส่งเสริมเกษตร กรรมที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๓ : สร้าง หลักประกันว่าคนมีชีวิต ที่มีสุขภาพดีและส่งเสริม ความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับ ทุกคนในทุกวัย เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุ ความเท่าเทียมระหว่าง เพศ และเสริมอำนาจ ให้แก่สตรีและเด็กหญิง	หมวดที่ ๑ ไทยเป็น ประเทศชั้นนำด้าน สินค้าเกษตรและ เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมวดที่ ๔ ไทยเป็น ศูนย์กลางทางการ แพทย์และสุขภาพ มูลค่าสูง หมวดที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มี ศักยภาพสูงและ สามารถแข่งขันได้ หมวดที่ ๘ ไทยมีพื้นที่ และเมืองหลักของ ภูมิภาคที่มีความเจริญ ทางเศรษฐกิจทันสมัย และน่าอยู่	ยท.ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยท.ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ยท.ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน ยท.ที่ ๔ ด้านการสร้าง โอกาส ความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม



ยุทธศาสตร์เทศบาล เมืองนครปฐม	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จังหวัดนครปฐม	แผนพัฒนาจังหวัด	SDGs	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ยท.ที่ ๒ ด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสังคม	๑. ยุทธศาสตร์ ด้านสังคม ๔. ยุทธศาสตร์ด้าน เศรษฐกิจ	ยท.ที่ ๑ พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประตูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก ยท.ที่ ๒ สร้างความ แข็งแกร่งระดับพื้นที่ รองรับการขยายตัวของ เมืองหลวงและ ปริมณฑล (Smart Living)	เป้าหมายที่ ๖ : สร้าง หลักประกันว่าจะมีการ จัดให้มีน้ำและสุขอนามัย สำหรับทุกคนและมีการ บริหารจัดการที่ยั่งยืน สำหรับทุกคน เป้าหมายที่ ๗ : สร้าง หลักประกันให้ทุกคน สามารถเข้าถึงพลังงาน สมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคา ที่ย่อมเยา เป้าหมายที่ ๘ : ส่งเสริม การเติบโตทางเศรษฐกิจ ที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงาน เต็มที่มีผลิตภาพ และ การมีงานที่เหมาะสม สำหรับทุกคน เป้าหมายที่ ๙ : สร้าง โครงสร้างพื้นฐานที่มี ความทนทาน ส่งเสริม การพัฒนาอุตสาหกรรมที่ ครอบคลุมและยั่งยืน และส่งเสริมนวัตกรรม เป้าหมายที่ ๑๐ : ลด ความไม่เสมอภาค ภายในประเทศและ ระหว่างประเทศ	หมวดที่ ๔ ไทยมีความ ยากจนข้ามรุ่นลดลง และคนไทยทุกคนมี ความคุ้มครองทาง สังคม ที่เพียงพอ เหมาะสม หมวดที่ ๑๐ ไทยมี เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ	



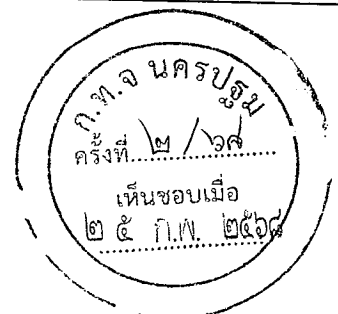
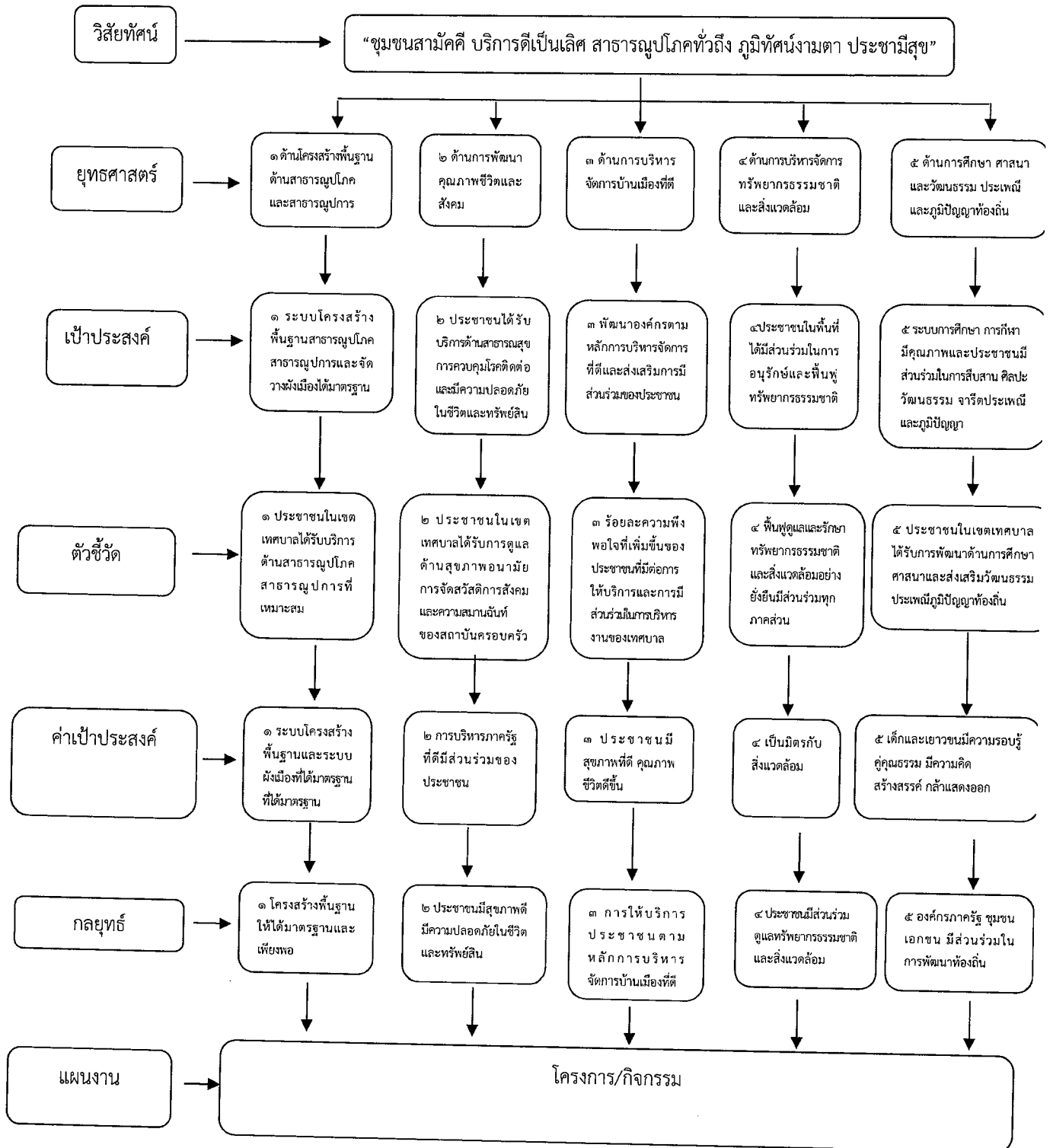
ยุทธศาสตร์เทศบาล เมืองนครปฐม	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขต จังหวัดนครปฐม	แผนพัฒนาจังหวัด	SDGs	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ยท.ที่ ๓ ด้านการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	๕. ยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารจัดการที่ดี	ยท.ที่ ๑ พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประตูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก ยท.ที่ ๒ สร้างความ แข็งแกร่งระดับพื้นที่ รองรับการขยายตัวของ เมืองหลวงและ ปริมณฑล (Smart Living)	เป้าหมายที่ ๔ : สร้าง หลักประกันว่าทุกคนมี การศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและเท่า เทียม และสนับสนุน โอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุ ความเท่าเทียมระหว่าง เพศ และเสริมอำนาจ ให้แก่สตรีและเด็กหญิง เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุข และครอบคลุมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคน เข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มี ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุก ระดับ เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริม ความเข้มแข็งให้แก่กลไก การดำเนินงานและฟื้นฟู หุ้นส่วนความร่วมมือ ระดับโลกเพื่อการพัฒนา ที่ยั่งยืน	หมวดที่ ๑๒ ไทยมี กำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมวดที่ ๑๓ ไทยมี ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง	ยท.ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน ยท.ที่ ๖ ด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ



ยุทธศาสตร์เทศบาล เมืองนครปฐม	ยุทธศาสตร์ อปท. ในเขตจังหวัด นครปฐม	แผนพัฒนาจังหวัด	SDGs	แผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
ยท.ที่ ๔ ด้านการบริหาร จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓. ยุทธศาสตร์ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ การท่องเที่ยว	ยท.ที่ ๑ พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประตูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก ยท.ที่ ๒ สร้างความ แข็งแกร่งระดับพื้นที่ รองรับการขยายตัว ของเมืองหลวงและ ปริมณฑล (Smart Living)ยท.ที่ ๓ พัฒนาประชาชนให้ ร่วมสร้างสังคม อัจฉริยะ (Smart Society)	เป้าหมายที่ ๖ : สร้าง หลักประกันว่าจะมีการ จัดให้มีน้ำและ สุขอนามัยสำหรับทุกคน และมีการบริหารจัดการ ที่ยั่งยืนสำหรับทุกคน เป้าหมายที่ ๗ : สร้าง หลักประกันให้ทุกคน สามารถเข้าถึงพลังงาน สมัยใหม่ที่ยั่งยืนในราคา ที่ย่อมเยา	หมวดที่ ๒ ไทยเป็น จุดหมายของการ ท่องเที่ยวที่เน้น คุณภาพและความ ยั่งยืน หมวดที่ ๑๐ ไทยมี เศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ หมวดที่ ๑๑ ไทย สามารถลดความเสี่ยง และผลกระทบจากภัย ธรรมชาติฯ	ยท.ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถในการ แข่งขัน ยท.ที่ ๕ ด้านการสร้างการ เติบโตบนคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ยท.ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	๒. ยุทธศาสตร์ด้าน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ยท.ที่ ๑ พัฒนา นครปฐมให้เป็นเมือง เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) ประตูเศรษฐกิจภาค กลางและภาคตะวันตก ยท.ที่ ๓ พัฒนา ประชาชนให้ร่วมสร้าง สังคมอัจฉริยะ (Smart Society)	เป้าหมายที่ ๔ : สร้าง หลักประกันว่าทุกคนมี การศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างครอบคลุมและ เท่าเทียม และสนับสนุน โอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต เป้าหมายที่ ๕ : บรรลุ ความเท่าเทียมระหว่าง เพศ และเสริมอำนาจ ให้แก่สตรีและเด็กหญิง เป้าหมายที่ ๑๖ : ส่งเสริมสังคมที่สงบสุข และครอบคลุมเพื่อการ พัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคน เข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มี ประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ เป้าหมายที่ ๑๗ : เสริม ความเข้มแข็งให้แก่ง กลไกการดำเนินงาน และหุ้นส่วนความร่วมมือ ระดับโลกเพื่อ การพัฒนาที่ยั่งยืน	หมวดที่ ๑๒ ไทยมี กำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต หมวดที่ ๑๓ ไทยมี ภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง	ยท.ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพคน



แผนผังยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองนครปฐม



๓.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลเมืองนครปฐม SWOT ANALYSIS

จุดแข็ง (STRENGTHS : S)

- ๑ มีอิสระในการกำหนดแผนพัฒนาของหน่วยงาน
- ๒ มีผลิตภัณฑ์สินค้าที่มีชื่อเสียงหลายอย่างเช่น การทำโต๊ะจีน,การสานกมวกจีน
- ๓ มีการจัดโคลงสร้างตามภารกิจและอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน
- ๔ ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบที่ถูกต้องและโปร่งใส
- ๕ ผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
- ๖ มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน มีการวางแผน และดำเนินการติดตามงานทุกขั้นตอน

จุดอ่อน (WEAKNESSES : W)

- ๑ องค์กรเริ่มมีขนาดใหญ่ขึ้น บุคลากรมีจำนวนมาก
- ๒ งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ๓ การประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับประชาชนยังไม่ทั่วถึง
- ๔ ปัญหาด้านการวางผังเมือง
- ๕ ปัญหาด้านมลพิษทางอากาศ
- ๖ ประชาชนยังขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗ มีงบประมาณที่จัดเก็บเองและที่รัฐบาลจัดสรร

โอกาส (OPPORTUNITIES : O)

- ๑ รัฐธรรมนูญกำหนดให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหาร
- ๒ เป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์
- ๓ เป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้ชุมชนเมือง
- ๔ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนเศรษฐกิจ
- ๕ เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

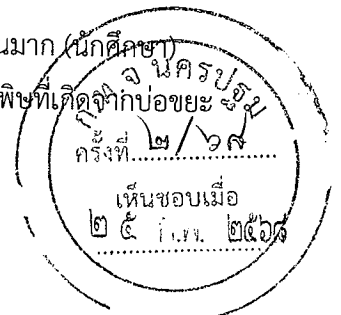
อุปสรรค (THREATS : T)

- ๑ การประกอบอาชีพเกษตรกรรมคนรุ่นใหม่ให้ความสนใจน้อยพื้นที่ทางการเกษตรลดน้อยลง
- ๒ ความทันสมัยของเทคโนโลยี ทำให้คนรุ่นใหม่หลงลืมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓ สภาพพื้นที่ชุมชนเมือง ชุมชนชนบททำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อยลง
- ๔ ประชาชนยังขาดความเข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น
- ๕ ความสามารถในการปรับปรุงผังเมืองทำได้ยาก

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นปัญหาของเทศบาลเมืองนครปฐม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ๑ โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอ (ถนนชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ ขาดแหล่งน้ำ ระบบประปาไม่เพียงพอ)
- ๒ เกิดสภาวะน้ำท่วม/น้ำขังในช่วงฝนตกหนัก น้ำระบายไม่ทัน
- ๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องมีประชากรแฝงเป็นจำนวนมาก (นักศึกษา)
- ๔ ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิปัญหามลพิษที่เกิดจากท่อขยะชุมชน

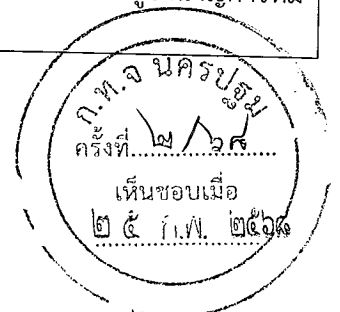


การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis) เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลเมืองมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๕๓ (๕))
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓) มาตรา ๕๔ (๑))
- (๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๓ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (มาตรา ๕๓ (๖))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๓ (๗))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) มาตรา ๕๔ (๖))
- (๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
๑. มีเส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาสะดวก ๒. ประชาชน ผู้นำชุมชนให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. เป็นพื้นที่ชุมชนที่มีความเจริญ มีความพร้อมทางด้านสาธารณสุขการและสาธารณสุขการ ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐาน และจัดสรรงบประมาณให้เป็นอันดับแรก	๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณสุขโรค ระบบสาธารณสุขการ ยังไม่ครอบคลุม ๒. เทศบาลขาดแคลนบุคลากรด้านช่าง ๓. ข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ ซึ่งไม่อำนวยให้การพัฒนาปรับปรุงและประเมินผลของโครงการ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
๑. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นในโครงการที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก	๑. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่ได้รับการจัดสรรจากส่วนกลางไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามแผนงานที่จำเป็นและความต้องการของประชาชน ๒. การถ่ายโอนภารกิจบางเรื่องยังขาดผู้ชำนาญการที่มีประสบการณ์โดยตรง



๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

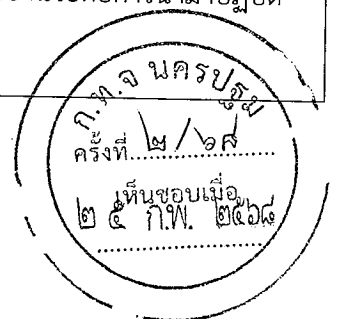
- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐) มาตรา ๕๐ (๗) มาตรา ๕๔ (๔))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) มาตรา ๕๔ (๑๐))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) มาตรา ๕๔ (๙))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) มาตรา ๕๓ (๔) และ มาตรา ๕๔ (๕))
- (๙) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒) มาตรา ๕๓ (๓))
- (๑๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. มีโรงเรียนและสถาบันการศึกษา อยู่ในพื้นที่</p> <p>๓. การบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น</p> <p>๔. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ซึ่งมีศูนย์บริการสาธารณสุข ที่มีศักยภาพในการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ</p> <p>๕. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. มีการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๒. มีประชากรแฝงอพยพมาอยู่อาศัยในเขตเทศบาล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก</p> <p>๓. ประชาชนให้ความสำคัญเรื่องการออกกำลังกายอย่างจริงจัง ประกอบกับไม่มีสถานที่ที่ใช้ในการออกกำลังกาย</p> <p>๔. ในพื้นที่ที่มีปริมาณขยะเป็นจำนวนมากเนื่องจากมีครัวเรือนเพิ่มขึ้น และมีประชากรแฝงมากขึ้น</p>
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ</p> <p>๒. กระทรวง/กรมฯให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น</p> <p>๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล</p>	<p>๑. การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา โควิด-๑๙ โรคติดต่อต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อกระบวนการปฏิบัติงาน และการนำนโยบายการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาไม่เป็นที่วางแผนที่วางไว้ ส่งผลกระทบต่อภาคประชาชนและเอกชน ภาคธุรกิจ การดำเนินชีวิตของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป</p> <p>๒. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย</p>

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และ
สาธารณสุขอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) มาตรา ๕๐ (๑) มาตรา ๕๔ (๑๑))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

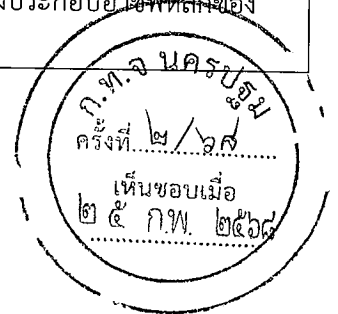
จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
<p>๑ มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับ ป้องกันสาธารณภัย</p> <p>๒.มีการรวมกลุ่มหลายกลุ่มที่เข้มแข็ง เช่นกลุ่มสตรี ผู้สูงอายุ อสม. เกษตรกร มีการบูรณาการความร่วมมือ ในการแก้ไขปัญหา ของชุมชนร่วมกับเทศบาล วัด สถานศึกษา และภาคเอกชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๓.มีการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อนให้กับประชาชน และให้บริการปรึกษาด้าน กฎหมายต่าง ๆ</p> <p>๔.มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างเทศบาล สถานี ตำรวจ กำนันผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อปพร. เพื่อดูแล ความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่</p>	<p>๑. เทศบาลขาดบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านวิชาชีพตามศักยภาพของสถานบริการสาธารณสุข มี ข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า และบุคลากรด้านงาน ป้องกัน</p> <p>๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. มีประชากรแฝงอพยพมาอยู่อาศัยในเขตเทศบาล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมี ความแตกต่างกันเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การ พัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก</p> <p>๔.ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการให้ความร่วมมือใน การพัฒนา</p>
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๑.มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความ สงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตเทศบาล โดยเทศบาล ให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ</p> <p>๒.รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด</p> <p>๓.ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ</p> <p>๔. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้ชุมชนปลอดภัยยาเสพติด และส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน</p>	<p>๑..ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดลง เนื่องจากมี ประชากรแฝงเข้ามาอาศัยอยู่และมีประชาชนหลากหลาย อาชีพเข้ามาในพื้นที่ทำให้ยากต่อการดูแลรักษาความ ปลอดภัยและจัดสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งเสี่ยงต่อ ปัญหายาเสพติด</p> <p>๒.กระแสโลกาภิวัตน์, สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ วิถีชีวิต สถาบันครอบครัว พฤติกรรมเด็ก เกิดปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด การติดเกมส์ ฯลฯ</p> <p>๓.การพัฒนาไม่ทันต่อความต้องการของชุมชนที่ เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว</p> <p>๔. ความรู้ความเข้าใจของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๕. ระเบียบกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการนำมาปฏิบัติ หรือยากต่อการนำไปปฏิบัติ</p>



๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) มาตรา ๕๔ (๓))
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๔ (๑๒))

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
<p>๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม</p> <p>๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานสะดวก</p> <p>๓. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</p> <p>๔. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา กลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕. เทศบาลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา กลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. มีกลุ่มสตรี และหน่วยงานต่าง ๆ ทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ</p>	<p>๑. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย</p> <p>๒. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง</p> <p>๓. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก</p> <p>๔. มีปัญหาความยากจนในชุมชน</p> <p>๕. ขาดสถานศึกษาในระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานจ้างงาน</p> <p>๖. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ</p> <p>๗. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม</p>
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๗. กระแสความต้องการบริโภคสินค้าเกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์ในภาพรวมเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ท้องถิ่นตื่นตัวสามารถผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์เพื่อจำหน่ายมากขึ้น</p> <p>๘. มีช่องทางการบริการต่าง ๆ ทางออนไลน์ ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการขายสินค้าและบริการ</p>	<p>๑. ชุมชนปรับตัวไม่เท่าทันกับพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับ</p> <p>๒. มาตรฐานหรือคุณภาพสินค้าบางรายการยังไม่ดีเท่าที่ควร</p> <p>๓. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๔. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนา กลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตาม</p> <p>๕. ประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว</p>



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และ
สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับ ท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p> <p>๓. กระแสความรู้สึกรักเกิดมลพิษทางน้ำและ อากาศ เกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการ ป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p> <p>๕. ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ ของระบบ การกำจัด ขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และ ต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย</p> <p>๕. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจาก ส่วนกลาง</p> <p>๖. เกษตรกรใช้สารเคมีในการผลิตจำนวนมาก เกิดสารเคมีตกค้างในดิน ดินเสื่อมสภาพ ส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าของภาคการเกษตรสูงเพิ่มขึ้น สารเคมีปนเปื้อนลงสู่แม่น้ำ</p> <p>๗. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรม ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. การขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหามลภาวะ การรวมตัว / ประสานงาน / เครือข่ายของ อปท. ในเขตเพื่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและ กิจกรรมร่วมต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ</p> <p>๓. มาตรฐานเกษตรอินทรีย์ มาตรฐานเกษตรปลอดภัย มีข้อกำหนดที่ส่งผลให้เกษตรกรปฏิบัติตามได้ยาก และ เนื่องจากเกษตรกรขาดความรู้ในการผลิตตามมาตรฐาน ขาดการส่งเสริมด้านตลาดและราคาที่เป็นแรงจูงใจแก่เกษตรกร</p> <p>๔. การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศของโลก และปัญหา ภัยธรรมชาติ ส่งผลกระทบต่อด้านการเกษตรเช่นผลผลิตน้อย</p>	<p>๑. ผู้ประกอบการบางราย ยังไม่ให้ความสำคัญกับปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ชุมชนขาดการมีส่วนร่วม โดยจะคิดว่าเรื่องดูแล ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ของส่วนราชการฝ่ายเดียว</p> <p>๓. ประชาชนขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมาก และ เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน</p>



โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๕. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน</p> <p>๖. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด</p>	

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘)

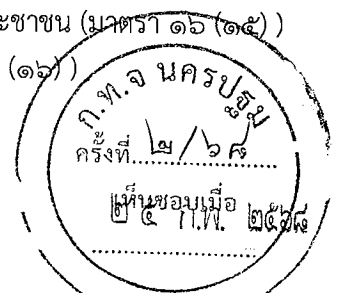
จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
<p>๑. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๒. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและ ผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๔. มีประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้านอันดีงาม ที่สืบทอดกันมา</p> <p>๕. ประชาชนให้ความร่วมมือในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม</p>	<p>๑. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย</p> <p>๓. เยาวชนไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม</p> <p>๒. มีพระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกามีกฎกระทรวงระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p>

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

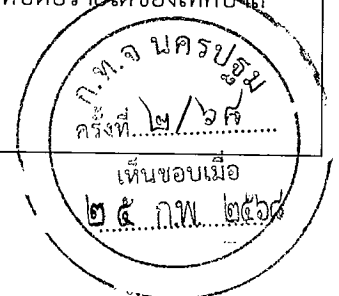
(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาพ และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))



จุดแข็ง(S:strength)	จุดอ่อน(W:Weakness)
<p>๑. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคม และประชาชนในการให้แก่ปัญหาการทุจริต</p> <p>๒. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็น ปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข</p> <p>๓. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ</p> <p>๔. มีสถานที่กลางการรับของ-เปิดของ ประกวตราคา</p> <p>๕. มีการณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความ โปร่งใส</p> <p>๖. เทศบาลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๗. เทศบาลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร</p> <p>๘. เทศบาลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุก ภาคส่วน</p>	<p>๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อ เกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและ กว้างไกล</p> <p>๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการ อย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต</p> <p>๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการ ส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนใน การตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่อง และจริงจัง</p> <p>๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของ ภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาค ราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ</p> <p>๕. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการ ปกครอง</p> <p>๖. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและ บริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ</p>
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T:Threat)
<p>๑. มีองค์กรทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ที่ สามารถขอรับการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒. การสนับสนุนและขอความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม อาทิ โรงพยาบาล โรงเรียน สถานประกอบการ และกลุ่ม อาสาสมัคร</p> <p>๓. มีเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการร่วม ดำเนินกิจกรรมและเป็นพี่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษา</p> <p>๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจาย อำนาจให้แก่ อปท. มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่ หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุน การถ่ายโอนภารกิจ</p> <p>๕. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล</p> <p>๖. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้ คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p>	<p>๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้อง อาศัยความร่วมมือ จากหลาย ๆ ส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้อง อาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึง เป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก</p> <p>๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของเทศบาล กำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงานของ เทศบาลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา เทศบาล</p> <p>๔. นโยบายรัฐและการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน ไม่ เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ (การจัดสรร งบประมาณอุดหนุนฯ น้อยกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ใน แผนกระจายอำนาจ)</p> <p>๕. นโยบายการจัดเก็บอัตราภาษี การขยายเวลาการ ชำระภาษี ทำให้มีผลกระทบต่อรายได้ของเทศบาล</p>



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลเมืองนครปฐมจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลเมืองนครปฐม มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

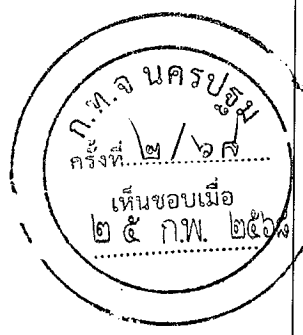


๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

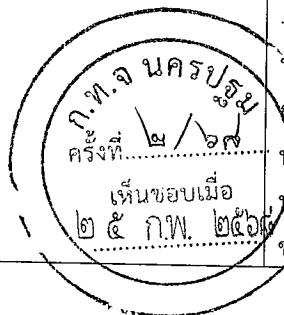
เทศบาลเมืองนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๐ อัตรา เนื่องจากเทศบาลเมืองนครปฐม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการ อัตรากำลังที่จะเกิดขึ้นใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมืองนครปฐม ซึ่งเทศบาลเมืองนครปฐมได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคตที่จะเกิดขึ้น รวมถึงใช้ สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>ปลัดเทศบาล</p> <p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหา และสั่งการให้ใช้หลักการแบ่งอำนาจและหน้าที่ตามลักษณะของเรื่องดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับ นโยบายของเทศบาล ๒. เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล ๓. เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงาน ต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา ๔. เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล ๕. เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็น ปัญหา และเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือ ในกรณีพิเศษอื่นใด ๖. เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการโดยเฉพาะ ๗. เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เห็นสมควร เสนอเพื่อทราบ 	<p>ปลัดเทศบาลในฐานะบังคับบัญชา สูงสุดของฝ่ายประจำในเทศบาล ต้องควบคุมงานของหน่วยงานต่างๆ ในเทศบาลรวมถึงปกครองได้บังคับบัญชา และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย จึงทำให้มีภารกิจงาน มีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจึงมอบหมาย งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ บางส่วนราชการให้แก่ รอง ปลัดเทศบาลรับผิดชอบกลั่นกรอง งานแต่ยังไม่เพียงพอกับภารกิจงาน ที่มีจำนวนมาก</p>	<p>กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นตำแหน่งที่ ๒</p> <div style="text-align: right;">  <p>ก.ท.จ นครปฐม ครั้งที่ ๒๕/๖๗ เห็นชอบเมื่อ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๗</p> </div>

โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>รองปลัดเทศบาล</p> <p>ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องใดที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ปลัด เทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจ โดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการ แทนในนามของปลัดเทศบาลก็ได้</p>	<p>งานที่ได้รับมอบหมายรวมถึงงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่ ปลัดเทศบาลมอบหมายอย่างชัดเจน ให้รับผิดชอบและกลั่นกรอง งานของ ส่วนราชการ มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒. สำนักปลัดเทศบาล ในส่วนของงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. กองคลัง ในส่วนของ ฝ่ายแผนที่ และทะเบียนทรัพย์สิน งานพัฒนา รายได้ งานพัสดุและทรัพย์สิน(มอบ เฉพาะการกลั่นกรองงาน) 	
<p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติ การ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานแผนงานและงบประมาณ และราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการ ระดับต้น มีกรอบอัตรากำลัง ๒๐ อัตรา ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๕ งาน</p> <p>เนื่องจากที่ผ่านมาภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และ ปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวนมากและจำนวนบุคคลากรที่มีอยู่ไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ในงานดังต่อไปนี้</p> <p>- งาน บริหารงาน ทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ มีภารกิจและ ปริมาณงานมากขึ้นใน ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ และงาน ด้านการบริหารงานบุคคล งาน ด้านธุรการและงานอื่นๆ</p>	<p>- ในระยะเวลา ๓ ปี หากบุคลากรไม่เพียงพอ กับการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน ประกอบกับมี ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพียงพอ เห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้</p> <p>- กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มดังนี้</p> <p>งานบริหารงานทั่วไป ฝ่ายอำนวยการ กำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- กำหนดงานการเจ้าหน้าที่ เพิ่มใน ฝ่าย อำนวยการ และตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวคนครอง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จากงานบริหารงานทั่วไป ฝ่าย อำนวยการ และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- กำหนดงานทะเบียนราษฎรและบัตร ประจำตัวประชาชน ในฝ่ายอำนวยการ และ กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา หรือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p>

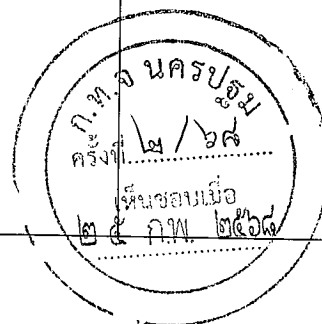


โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
		<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลเมืองนครปฐม ใช้วิธีสรรหาโดยการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือกสอบแข่งขันในอนาคต</p> <p>- สำหรับตำแหน่งประเภท ทัวไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงานและความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและ ความยุ่งยากของงานนั้น</p>
<p>กองคลัง</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งาน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งาน การจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การ พัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น มีกรอบอัตรา กำลัง ๑๗ อัตรา ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ๖ งาน</p> <p>เนื่องจากกองคลังมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก และมีความละเอียด ยุ่งยากซับซ้อนของงานแต่ละงานค่อนข้างสูง และปริมาณงานจัดเก็บสถิติข้อมูลงาน งานปรับปรุงฐานข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง งานจัดเก็บสถิติข้อมูล งานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างมีปริมาณมาก บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เก็บเงินค่าน้ำประปา และค่าขยะปัจจุบันไม่เพียงพอ</p> <p>- ตัดโอนงานพัสดุและทรัพย์สินจากฝ่ายพัฒนารายได้ไปฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>- ลูกจ้างประจำจะ เกษียณอายุราชการในปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๑ อัตรา</p> 	<p>- ในระยะเวลา ๓ ปี หากบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจงานประกอบกับมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลเพียงพอ เห็น ควรกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ดังนี้</p> <p>กำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มดังนี้</p> <p>-งานสถิติการคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน กำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-งานพัฒนารายได้ ฝ่ายพัฒนารายได้ กำหนดพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา (เพื่อจัดเก็บเงินค่าน้ำประปาและค่าขยะ)</p> <p>- ตัดโอนงานพัสดุและทรัพย์สินจากฝ่ายพัฒนารายได้ไปฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>- ลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ต้องยุบเลิกตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ จึงจำเป็นต้อง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจทดแทนเพื่อปฏิบัติภารกิจแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุ</p>

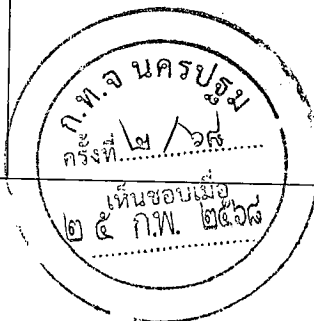
โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
		<p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลเมืองนครปฐม ใช้วิธี สรรหาโดยการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบ คัดเลือกสอบแข่งขันในอนาคต</p> <p>- สำหรับตำแหน่งประเภท ทัวไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและ ความยุ่งยากของงานนั้น</p>
<p>กองช่าง</p> <p>มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจงานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติ โครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับกลาง มีกรอบอัตรากำลัง ๒๒ อัตรา ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๔ งาน</p> <p>เนื่องจากที่ผ่านมามีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวนมากและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล ในงาน</p>	<p>- ในระยะเวลา ๓ ปี หากบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจงานประกอบกับมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลเพียงพอ เห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้</p> <p>- กำหนดงานควบคุมอาคาร เพิ่มในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>-งานวิศวกรรมโยธา ฝ่ายแบบและก่อสร้าง กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา</p> <p>- งานสาธารณสุขโรค ฝ่ายการโยธา กำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานผลิตน้ำประปา ๓ อัตรา คนงาน ๖ อัตรา</p> <p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล เมืองนครปฐม ใช้วิธี สรรหาโดยการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขันในอนาคต</p> <p>- สำหรับตำแหน่งประเภท ทัวไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและ ความยุ่งยากของงานนั้น</p>



โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>มีหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งาน การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ และจัดทำ แผน งานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกัน ฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งาน สุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งาน ให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิ วิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งาน วิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งาน การแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งาน ศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริม ป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งาน หลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วย บริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมาย สาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุน การแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งาน ฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันต สาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการ และพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่ง ปฏิกูณ งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งาน อาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติด สารเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งาน ส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและ พัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์ และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้าน สิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงาน ด้านการฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และ เสียง งานฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการ ระดับกลาง มีกรอบ อัตรากำลัง ๒๕ อัตรา ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๔ งาน</p> <p>เนื่องจากที่ผ่านมา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นเป็น จำนวนมากและจำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ในงาน</p>	<p>- ในระยะเวลา ๓ ปี หากบุคลากรไม่เพียงพอ กับมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพียงพอ เห็นควรกำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป</p> <p>เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น เห็นควร กำหนดงานเพิ่ม</p> <p>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข ตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวคนครองจากงานส่งเสริม สุขภาพ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปก/ชกจำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันต สาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา กำหนดตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล เมืองนครปฐม ใช้วิธี สรรหาโดยการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต</p> <p>- สำหรับตำแหน่งประเภท ทั่วไปและประเภท วิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยาก ของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้ สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและ ความยุ่งยากของ งานนั้น</p>



โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>กองการศึกษา</p> <p>หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การ จัด การ ศึ ก ษา ป ร ฐ ม วิ ย อนุ บาล ศึ ก ษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งาน บริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งาน กิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยาย โอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทาง การศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</p>	<p>กองการศึกษา เป็น ส่วน ราชการระดับต้น มีกรอบ อัตรากำลัง ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ๔ งาน</p> <p>เนื่องจาก มีปริมาณเพิ่มมา กขึ้นใน แต่ละปีและมีบุคลากร ไม่เพียงพอกับภารกิจงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ในระยะเวลา ๓ ปี หากบุคลากรไม่เพียงพอกับ ภารกิจงานประกอบกับมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงาน บุคคลเพียงพอ เห็นควรกำหนด ตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป พนักงาน จ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้ - งานการศึกษาปฐมวัย ฝ่ายบริหารการศึกษา เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา กำหนด ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา - งานบุคลากรทางการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งพนักงาน ข้าราชการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม ภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา ๑ อัตรา - ตำแหน่งที่ว่างเทศบาล เมืองนครปฐม ใช้วิธี สรรหาโดยการรับโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาใน ปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต - สำหรับตำแหน่งประเภท ทั่วไปและประเภท วิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และความยุ่งยาก ของงานเพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้ สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและ ความยุ่งยาก ของงานนั้น



ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ดังนั้นประกอบกับเพื่อเป็นการตรวจสอบอัตรากำลังพนักงานครู (สายงานการสอน) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จึงได้ทำการคำนวณอัตราพนักงานครูตามประกาศหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอรับการจัดสรรอัตราพนักงานครูต่อไป ซึ่งแสดงได้ตามตาราง ดังนี้

**ตารางแสดงการคำนวณจำนวนเด็กต่ออัตราพนักงานครู (สายงานการสอน) ในสถานศึกษา
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)**

หน่วยนับ : คน

สถานศึกษา	ปีการศึกษา ๒๕๖๕		ปีการศึกษา ๒๕๖๖		อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู	อัตราพึงมีตามเกณฑ์	อัตราพนักงานครูปัจจุบัน	ผลต่างการคำนวณ
	ภาค ๑	ภาค ๒	ภาค ๑	ภาค ๒				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสร้าง	๒๐	๓๒	๓๖	-	๑๐ : ๑	๔	๔	-

คำนวณจำนวนตำแหน่งพนักงานครู ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘

จากตารางแสดงให้เห็นว่า

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาสร้าง ซึ่งเปิดการสอนเด็กปฐมวัยช่วงอายุ ๒ ปี – ๓ ปี ๑๑ เดือน มีอัตราเด็กเล็กภาคการศึกษาที่ ๑ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ จำนวน ๓๖ คน โดยการคำนวณจำนวนพนักงานครู ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ กำหนดอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครู คือ ๑๐ : ๑ (เศษของ ๕ ให้ปัดขึ้น) พึงมีพนักงานครู (สายงานการสอน) จำนวน ๔ อัตรา โดยปัจจุบันมีพนักงานครู ๔ อัตรา เป็นไปตามอัตราส่วน



โครงสร้างส่วนราชการ/อำนาจหน้าที่/ ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก มีกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา</p>	<p>- สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ หากมีคุณภาพของงาน และ ความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้นเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อรองรับกับคุณภาพและ ความยุ่งยากของงานนั้น</p>



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมโยธา - งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบุคลากรทางการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานบุคลากรทางการศึกษา ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๖ หน่วยตรวจสอบภายใน	๖ หน่วยตรวจสอบภายใน	

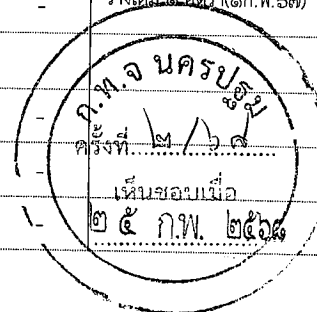


๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

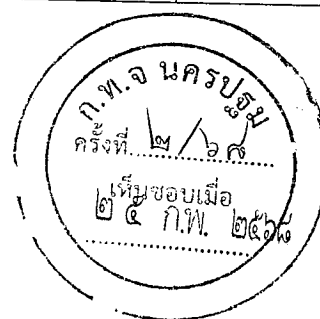
เทศบาลเมืองนครปฐมได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการ จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อเพื่อให้เกิดการบริหารงานของเทศบาลเมืองนครปฐมเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเป็นการเฉพาะรายการเป็น การชั่วคราว *ตำแหน่งว่างให้ยุบตำแหน่ง
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ปรับปรุงตำแหน่ง ขพ. ๑อัตรา (๓ มี.ค.๖๘)
- นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(๑มี.ค.๖๖)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา (๕ ต.ค.๖๔)และ(๒ ต.ค.๖๗)
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา(๑ก.พ.๖๗)
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



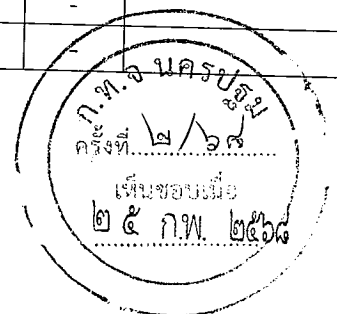
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๒. กองคลัง (๐๔)									
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม(๑ ต.ค.๕๗)	
- หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม๑ อัตรา (๑ พ.ค.๕๗)	
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา (๑๐ ม.ค.๖๘)	
ลูกจ้างประจำ									
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวมกองคลัง	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-		



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓. กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (๒ ม.ค.๖๘)
-หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (๑๖ ก.ย.๖๓)
- วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (๑๐ ก.พ.๖๘)
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเต็ม ๒ ต.ค.๖๗)
- เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับทั่วไปเป็นภารกิจ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองช่าง	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

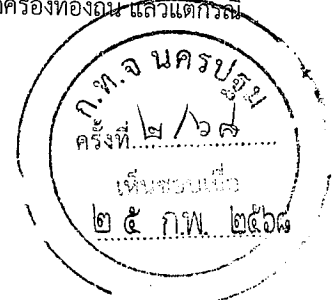


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม(๑ ต.ค.๕๗)
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม(๑ ก.ค. ๖๗)
- พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม (๑ ก.พ.๖๗)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ....								
- คนงานประจำถยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั๊กษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
- คนงานประจำถยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	



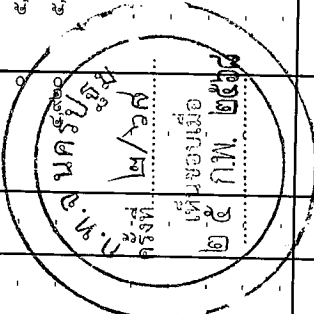
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕. กองการศึกษา (๐๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๑ต.ค.๕๗)
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (๒๗ ม.ค.๖๘)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านนาสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	** กำหนดเพิ่ม ตาม ว ๓๖
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	-	

หมายเหตุ **กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ *ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง
ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ
ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

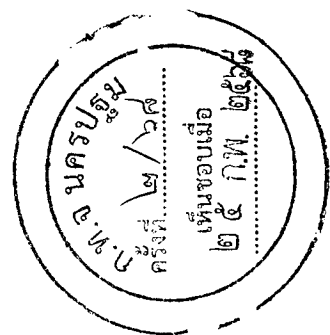


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

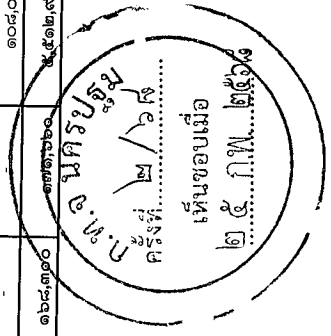
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าตอบแทน			อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่าย			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	จำนวน	เพิ่ม/ลด	อัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง	ที่เพิ่มขึ้น(๓)	จำนวน	ค่าจ้างรวม(๔)	หมายเหตุ	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	-	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	๒๕,๒๕๐	(๒๕,๒๕๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑๓๕,๕๐๐	-	๑	-	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	๑๙,๙๕๐	(๑๙,๙๕๐)
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๒,๐๐๐	-	๑	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	(๕,๕๐๐)
	รวม		๓	๓๕๕,๕๐๐	-	๓	-	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	๕๐,๖๕๐	(๕๐,๖๕๐)
๔	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๐๙,๓๒๐	-	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๑๓,๓๒๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑๘๘,๙๖๐	-	๑	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	(๑๕,๑๖๐)
๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑๘๖,๓๒๐	-	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	(๑๓,๓๒๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑๕๗,๕๐๐	-	๑	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๑๖,๕๐๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการพิเศษ	๑	๑๕๗,๕๐๐	-	๑	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๑๖,๕๐๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑๕๖,๑๖๐	-	๑	-	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	๑๓,๑๖๐	(๑๓,๑๖๐)
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑๓๖,๐๘๐	-	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	(๑๓,๐๘๐)
๑๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	(๑๒,๐๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	(๖,๖๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	(๙,๙๐๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕๖,๓๒๐	-	๑	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	(๖,๐๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถ	-	๑	๒๗,๕๖๐	-	๑	-	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	๔,๗๖๐	(๔,๗๖๐)
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๒๘๗,๓๒๐	-	๑	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	(๑๑,๕๒๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	(๕,๕๒๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๒๐,๙๖๐	-	๑	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	(๕,๑๖๐)
๑๙	นักการ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
๒๓	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	(๑๐,๐๐๐)
	รวมสำนักงานเทศบาล		๒๐	๕,๓๑๓,๐๖๐	๑๒๐,๐๐๐	๒๐	๒๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	๑๕๖,๒๕๐	(๑๕๖,๒๕๐)



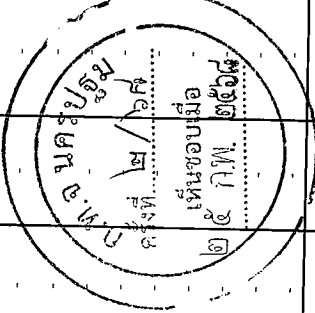
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ					
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙						
																				๑	๒	๓	๔	๕
๒๔	กองคลัง(๑๔)																							
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๓๕,๕๒๐)	
๒๖	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๐๗,๓๒๐	๓๘๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	(๓๕,๐๐๐)
๒๗	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๒๘	หน.ฝ่ายแผนปฏิบัติการ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๒๗,๒๔๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๓๕,๗๒๐)
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๔๔๘,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๓๗,๔๒๐)
๓๐	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๓๕๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๒๙,๓๒๐)
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	ว่างเต็ม
๓๔	ลูกจ้างประจำ	ชำนาญงาน	๑	๓๗๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๓๑,๒๖๐)
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๒๑,๐๑๐)
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๔๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๑๒,๓๓๐)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๒๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๑๒,๐๓๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑๒๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	(๑๑,๕๐๐)
รวม	กองคลัง	-	๑๗	๔,๙๙๘,๕๒๐	๓๖,๐๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้งบประมาณ			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)			การใช้จ่ายรวม(ข)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๑๕)																			
๔๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๘๐๘,๔๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๔๒	ทน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๒๒,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)
๔๓	ทน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๘๗,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๔๒๗,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๔	วิศวกรโยธา	ชำนาญการ	๑	๓๘๖,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	-	-	-	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๓๖,๕๖๐	๔๒๖,๖๘๐	(๓๑,๘๘๐)
๔๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒๓,๗๒๐	(๑๘,๕๒๐)
๔๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๒๙๑,๒๔๐	-	๑	๑	-	๒๘,๒๔๐	๒๘,๒๔๐	๒๘,๒๔๐	-	-	-	๒๘,๒๔๐	๒๘,๒๔๐	๒๘,๒๔๐	๓๒๐,๗๒๐	(๒๕,๒๗๐)
๔๗	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	-	๓๑,๘๘๐	๓๑,๘๘๐	๓๑,๘๘๐	-	-	-	๓๑,๘๘๐	๓๑,๘๘๐	๓๑,๘๘๐	๓๖๑,๖๔๐	(๒๗,๘๙๐)
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๙๖,๗๖๐	-	๑	๑	-	๒๘,๖๗๖	๒๘,๖๗๖	๒๘,๖๗๖	-	-	-	๒๘,๖๗๖	๒๘,๖๗๖	๒๘,๖๗๖	๓๒๕,๗๖๐	(๒๕,๗๓๐)
๔๙	เจ้าพนักงานประจำ	ชำนาญงาน	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	-	๓๒,๕๒๐	๓๒,๕๒๐	๓๒,๕๒๐	-	-	-	๓๒,๕๒๐	๓๒,๕๒๐	๓๒,๕๒๐	๓๖๘,๐๔๐	(๒๕,๗๓๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๘๒,๒๘๐	-	๑	๑	-	๑๗,๒๘๐	๑๗,๒๘๐	๑๗,๒๘๐	-	-	-	๑๗,๒๘๐	๑๗,๒๘๐	๑๗,๒๘๐	๒๐๑,๘๔๐	(๑๕,๑๙๐)
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๘,๖๔๐	-	๑	๑	-	๑๕,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	-	-	-	๑๕,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	๑๗๓,๙๒๐	(๑๓,๒๒๐)
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๒๑๒,๔๐๐	-	๑	๑	-	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	-	-	-	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๒๔๐	๒๓๒,๘๘๐	(๑๗,๗๐๐)
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๙,๓๖๐	-	๑	๑	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๕,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	(๑๓,๒๘๐)
๕๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๘๖,๘๘๐	-	๑	๑	-	๑๘,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	-	-	-	๑๘,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	๒๐๕,๘๘๐	(๑๕,๒๘๐)
๕๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๓๐,๘๒๐	-	๑	๑	-	๑๒,๘๒๐	๑๒,๘๒๐	๑๒,๘๒๐	-	-	-	๑๒,๘๒๐	๑๒,๘๒๐	๑๒,๘๒๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๐,๙๐๐)
๕๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	-	-	-	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒๔,๖๐๐	(๙,๔๐๐)
๕๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๔๘,๐๐๐	(๑๑,๒๕๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๕๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑๙,๖๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑๙,๖๐๐	ว่างเดิม
๖๐	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑๙,๖๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๑	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑๙,๖๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๒	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๑๙,๖๐๐	(๙,๐๐๐)
รวมกองช่าง			๒๒	๕,๑๓๖,๓๖๐	๒๑๒,๔๐๐	๒๒	๒๒	-	๑๖๔,๒๒๐	๑๖๔,๒๒๐	๑๖๔,๒๒๐	-	-	-	๑๖๔,๒๒๐	๑๖๔,๒๒๐	๑๖๔,๒๒๐	๕,๘๕๒,๓๘๐	

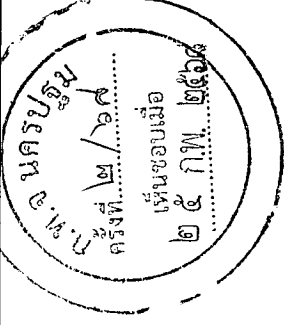


ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๕)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)	กลาง	๑	๗๗๓,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	หน.ฝ่ายบริหารสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๕	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๘๘,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๖	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๔๖๘,๘๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๗	พยาบาลวิชาชีพ	ชำนาญการ	๑	๕๑๕,๖๘๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๑	๔๑๙,๘๘๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๐	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	๒๕๗,๙๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑๕๕,๖๖๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๒	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑	๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑๓๕,๗๖๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๓๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๒๐๕,๗๒๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	-	๑	๑๖๗,๒๘๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๗,๙๖๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๔	คนงาน	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๕	คนงาน	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๖	คนงาน	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๗	คนงาน	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๘	คนงาน	-	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
รวม	รวมของสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๒๓	๕,๙๐๒,๑๕๐	๒๕๕,๕๐๐	๒๕	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	-	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	



๗/๕

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การดำเนินการที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗			
๔๘	กองการศึกษา(๑๔)																				
๔๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๔๘๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๒๐	๒๕๘,๕๒๐	๒๕๘,๕๒๐	๒๕๘,๕๒๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)		
๕๐	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	-	๓๕๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๕๘,๖๒๐	๒๕๘,๖๒๐	๒๕๘,๖๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๓๘,๘๘๐	๕๒๐,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๕๑	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๕๗,๒๒๐	๒๕๗,๒๒๐	๒๕๗,๒๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๔๗,๒๒๐	(๓๓,๕๖๐)		
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๔๒๘,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๕๗,๒๒๐	๒๕๗,๒๒๐	๒๕๗,๒๒๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๔๕,๕๒๐	(๓๕,๗๗๐)		
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดตำแหน่ง	
๕๔	ครู		๑	๓๗๑,๒๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๕	ครู		๑	๓๕๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างตามภารกิจ		๑	๗๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	๓,๒๔๐	๓,๒๔๐	๓,๒๔๐	๗๑,๖๔๐	๗๑,๖๔๐	๗๑,๖๔๐	๘๕,๘๘๐	๘๕,๘๘๐	๘๕,๘๘๐	๘๕,๘๘๐	เงินอุดหนุน	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๘	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๕๙	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๐	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๑	รวมกองการศึกษา		๑๒	๒,๙๕๗,๐๕๐	๒๑๒,๔๐๐	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	๕๙,๑๐๐	๕๙,๗๒๐	๖๐,๕๔๐	๒,๒๕๕,๙๔๐	๒,๒๕๕,๙๔๐	๒,๒๕๕,๙๔๐	๒,๓๒๖,๖๐๐	๒,๓๒๖,๖๐๐	๒,๓๒๖,๖๐๐	(๙,๐๐๐)		
๑๐๒	หน่วยตรวจสอบภายใน(๒๒)	ชำนาญการ	๑	๔๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๘๓,๑๒๐	๕๑๘,๖๐๐	๕๑๘,๖๐๐	๕๑๘,๖๐๐	(๓๙,๐๘๐)		
(๕)	รวมทั้งสิ้น		๑๐๐	๒๖,๕๕๔,๗๕๐	๑,๒๓๙,๖๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	+๒	๑,๐๘๕,๓๕๐	๑,๒๒๗,๐๕๒	๑,๒๖๑,๖๖๔	๒๓,๗๖๗,๐๘๒	๒๓,๗๖๗,๐๘๒	๒๓,๗๖๗,๐๘๒	๒๔,๖๖๖,๖๐๐	๒๔,๖๖๖,๖๐๐	๒๔,๖๖๖,๖๐๐	(๓,๐๐๐)		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณ																				
	รายจ่ายประจำปี																				



หมายเหตุ **กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๓๖ *ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งไม่กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต่อเนื่อง ได้รับการจัดสรรอัตราจำกัดและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

๗/๕

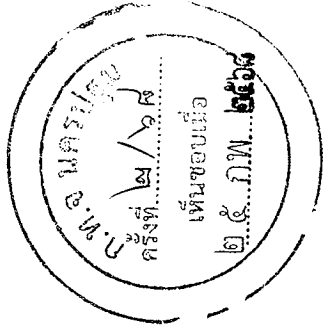
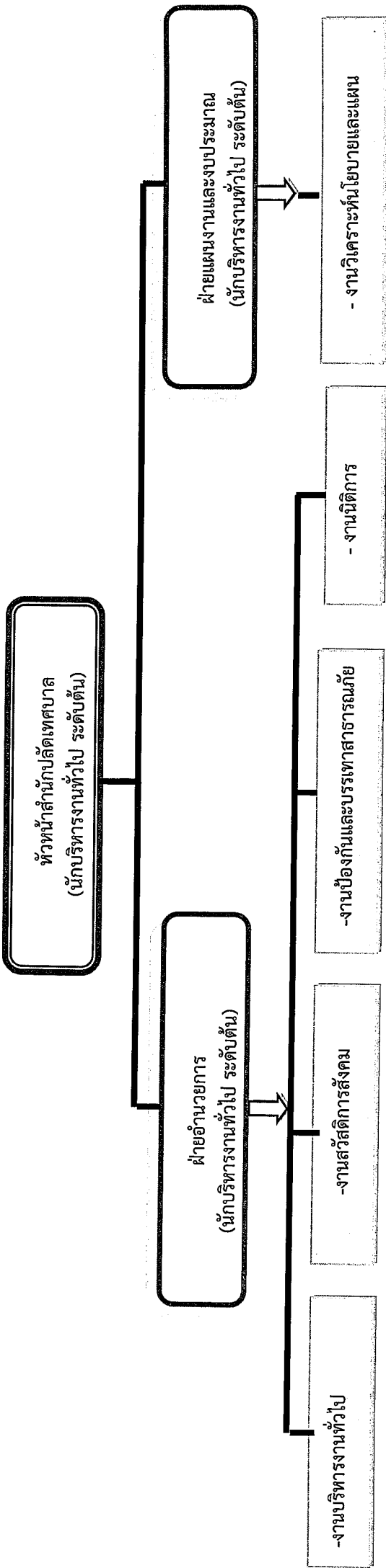
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๑๑๒,๔๒๕,๐๐๐ บาท	๑๑๓,๕๔๙,๒๕๐ บาท	๑๑๔,๖๘๔,๗๕๓ บาท

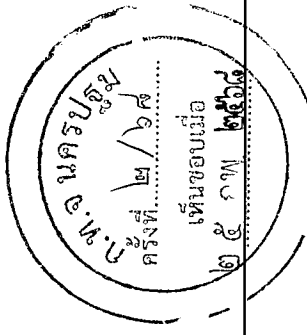
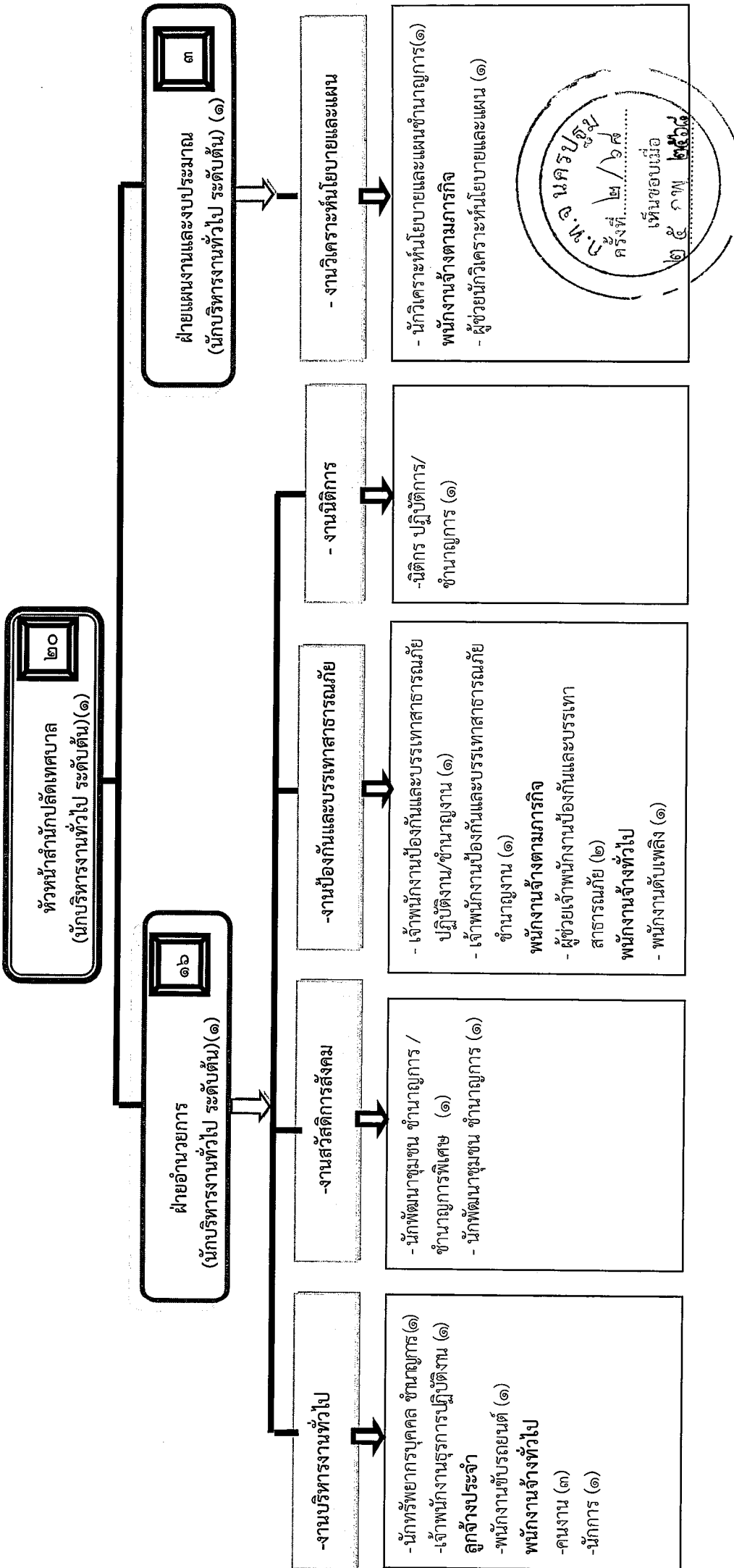
หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ที่ประกาศใช้เป็นฐานการคำนวณ (งบประมาณรายจ่ายทั่วไป ๙๗,๒๖๐,๐๐๐+ งบประมาณรายจ่ายดำเนินการ ๑๕,๑๖๕,๐๐๐) สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาลเมืองนครปฐม

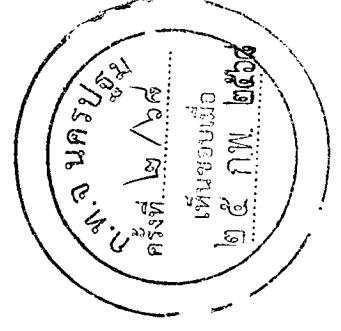
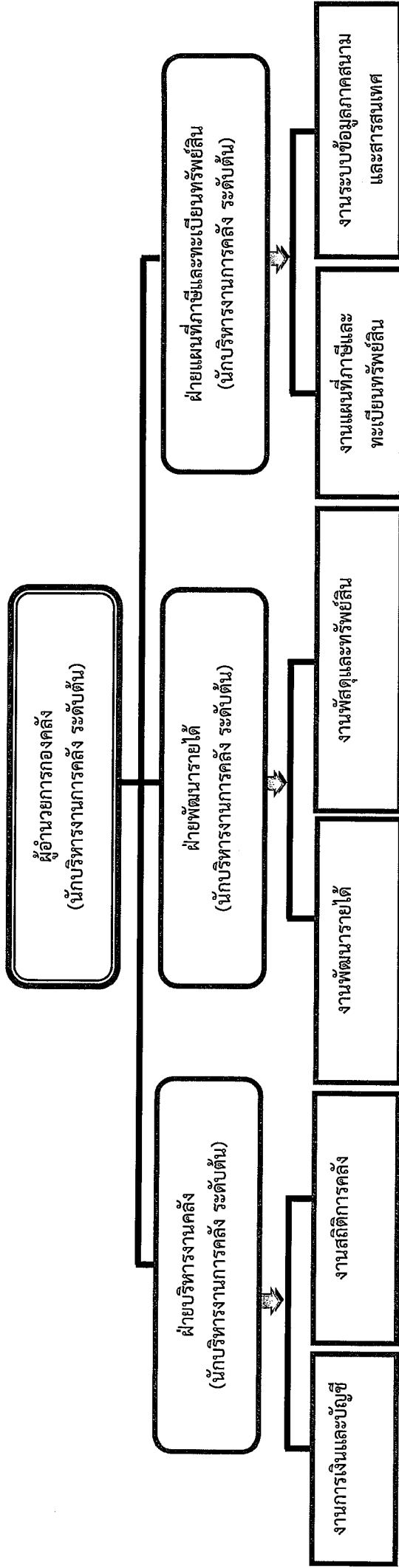


โครงสร้างของสถาบันผลิตเทศบาลเมืองนครปฐม

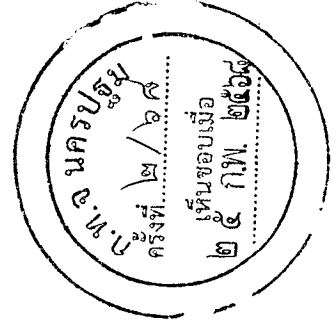
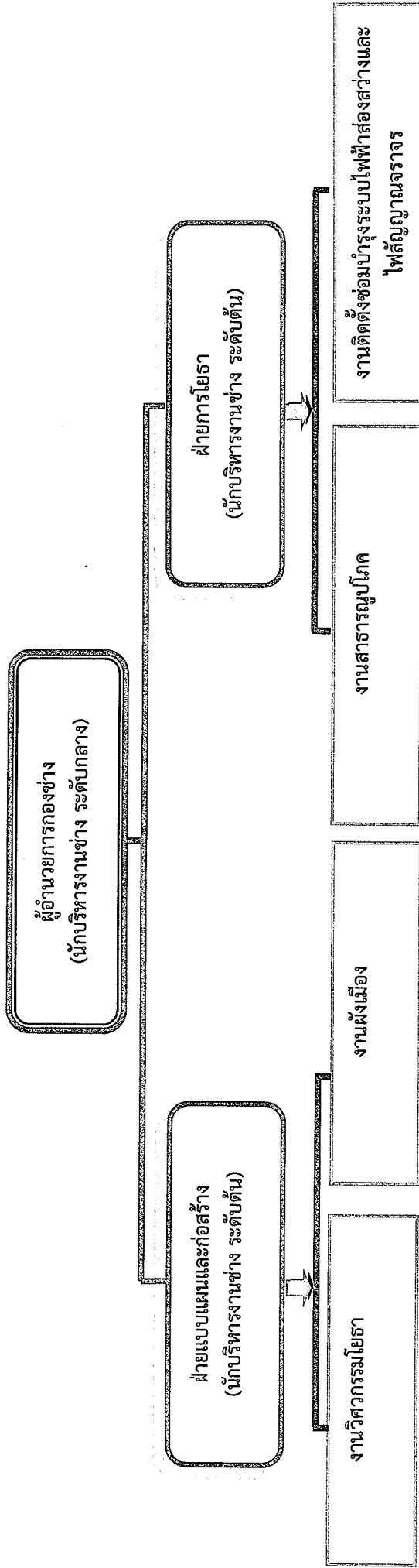


ระดับ	ตำแหน่งประเภททั่วไป		ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับอาวุโส	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง				
จำนวน	๓	-	๑	-	-	๓	-	-	๑๑	๑	๕	๒๐

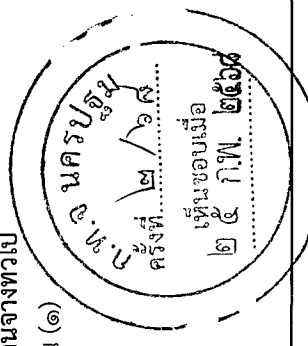
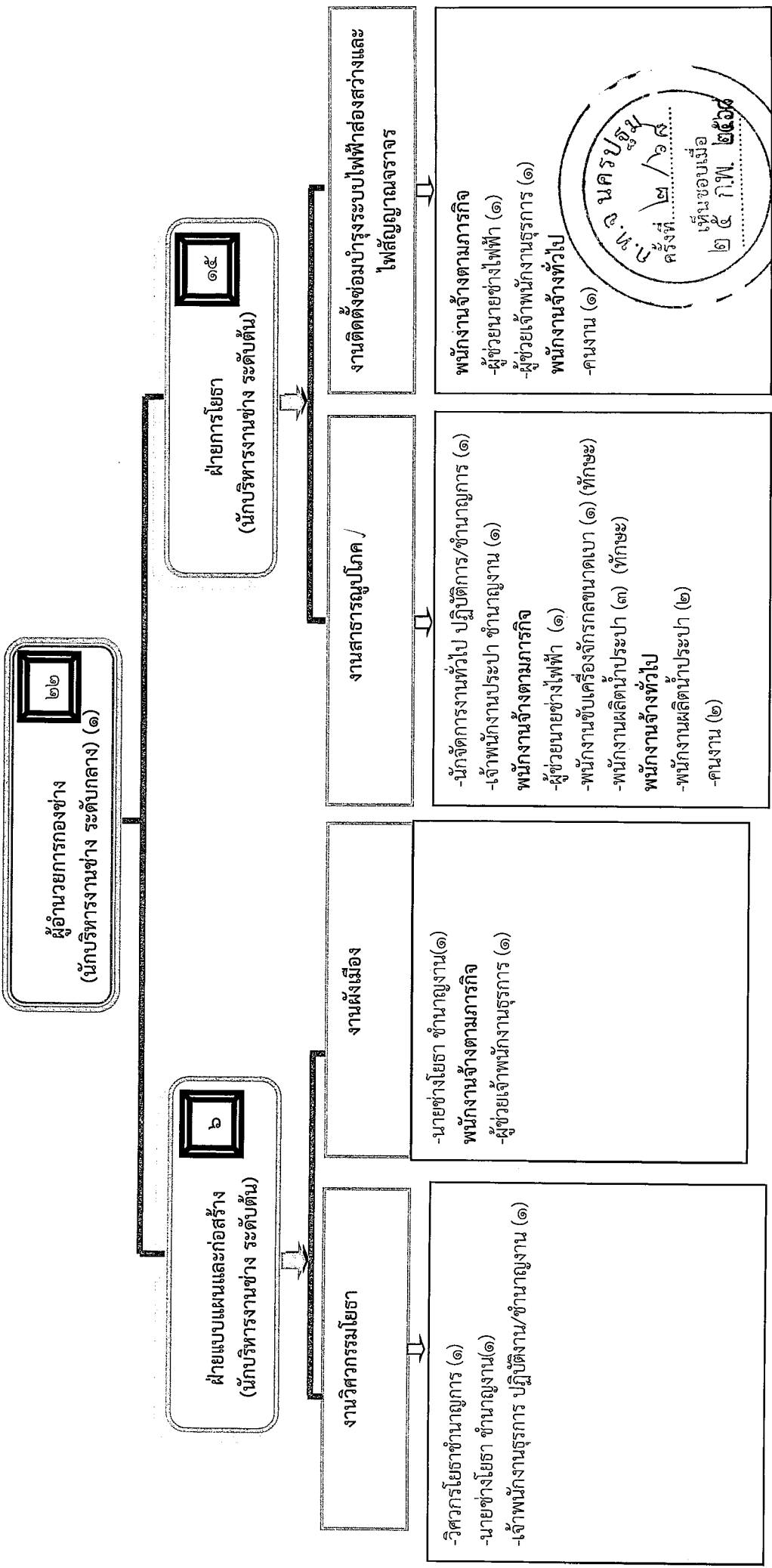
โครงสร้างของกองคลังเทศบาลเมืองนครปฐม



โครงสร้างของกองช่างเทศบาลเมืองนครปฐม

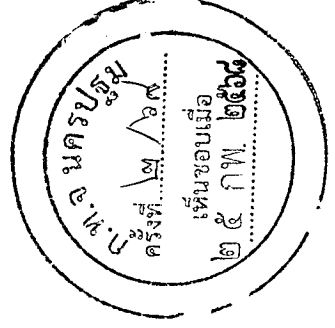
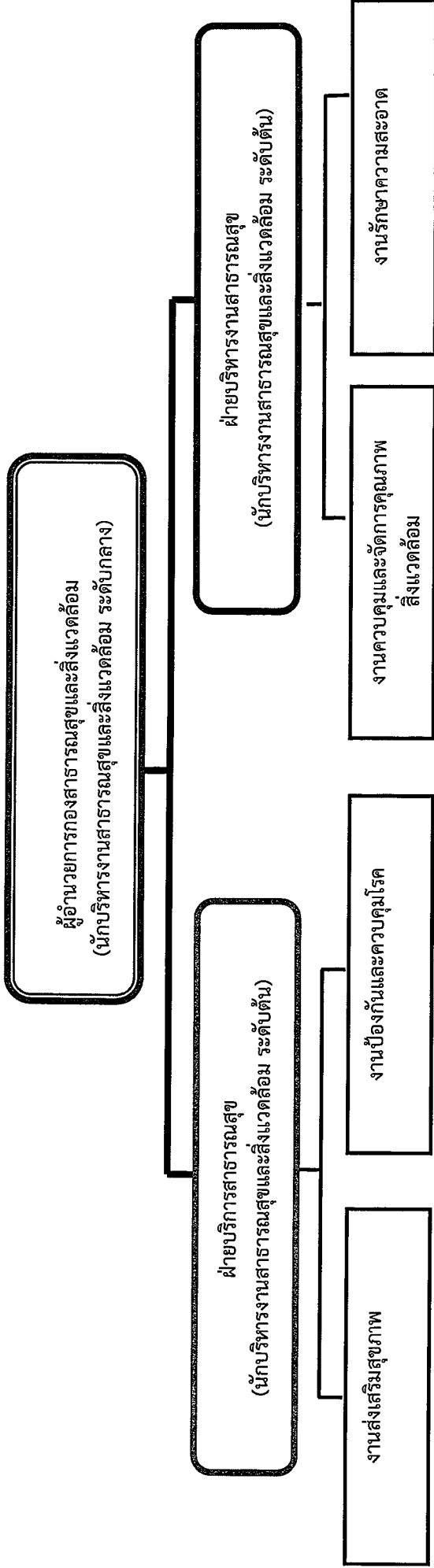


โครงสร้างของกองช่างเทศบาลเมืองนครปฐม

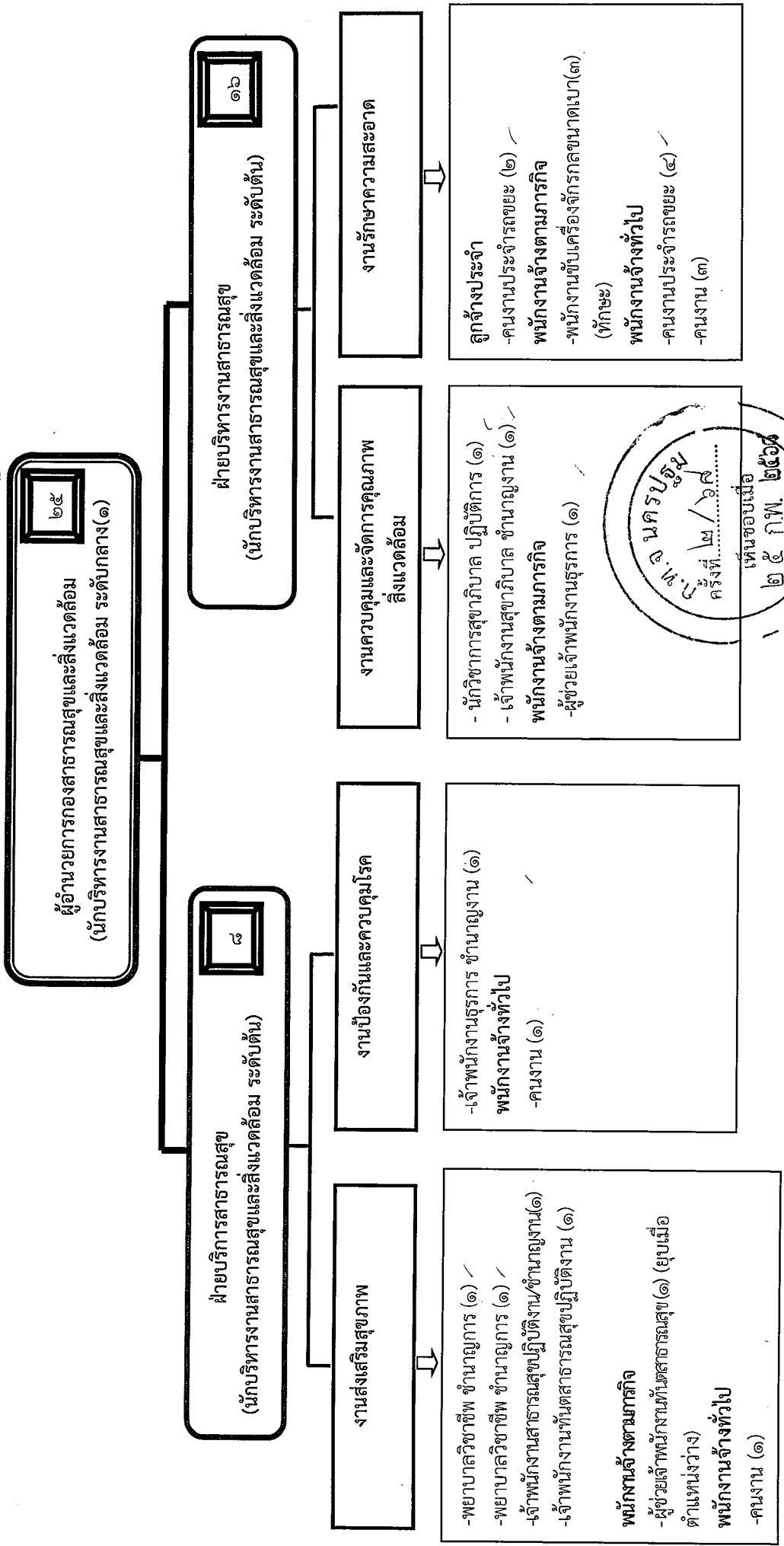


ระดับ	ตำแหน่งประเภททั่วไป			ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานเทศบาล	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง					
จำนวน	๑	๓	-	๑	-	๑	๒	๑	-	๙	๘	๕	๒๒	

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลเมืองนครปฐม



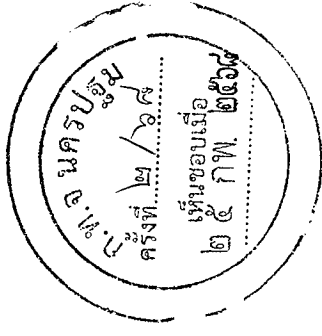
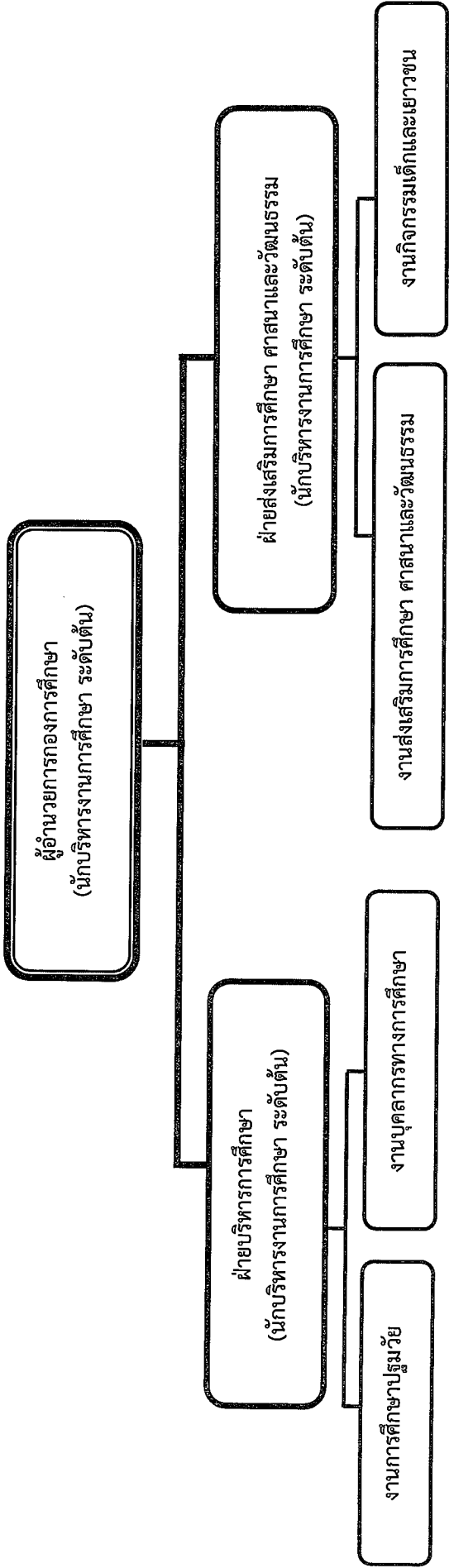
โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลเมืองนครปฐม



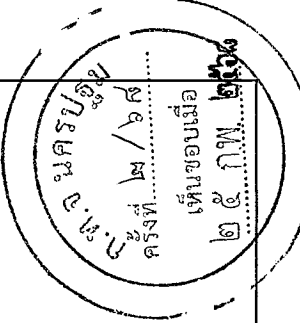
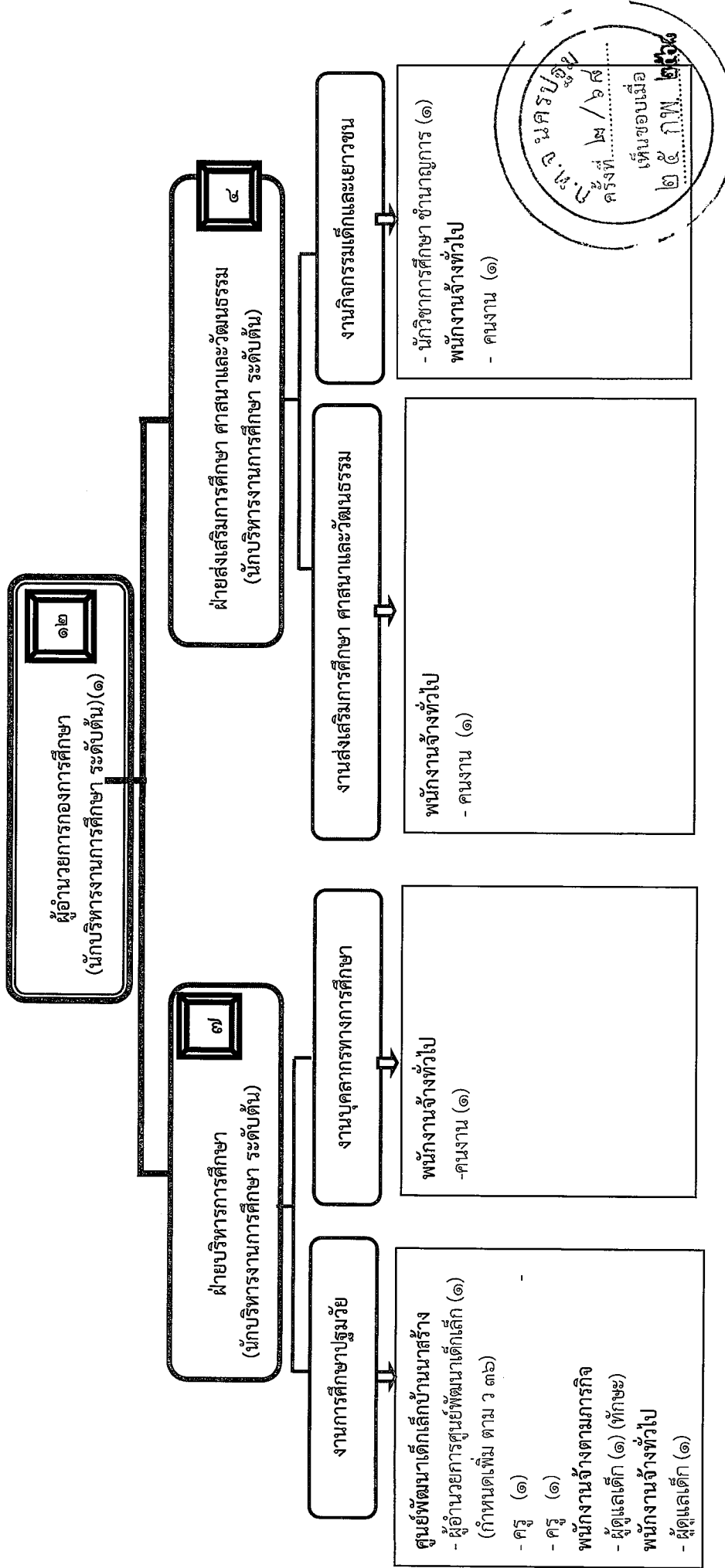
น.ส. อ. น.ศ. น.ศ. น.ศ.
ครั้งที่ ๒ / ๑๘
เห็นชอบเมื่อ
๒๕ ก.พ. ๒๕๖๓

ระดับ	ตำแหน่งประเภททั่วไป			ตำแหน่งประเภทวิชาการ				ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น			รวม	
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับกลาง	ระดับสูง	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒ /	๒ /	-	๒ /	-	-	๑	-	๑๐	๒	๔	๒๕

โครงสร้างของกองการศึกษาเทศบาลเมืองนครปฐม



โครงสร้างของกองการศึกษาเทศบาลเมืองนครปฐม



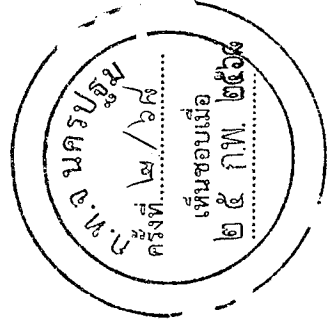
ระดับ	ตำแหน่งประเภททั่วไป		ตำแหน่งประเภทวิชาการ				ตำแหน่งประเภทอำนวยการ			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
จำนวน	-	-	-	๑	-	๓	-	-	๑	๒	๗	-	๑	๔	๑๒

หมายเหตุ **กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ *ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลเมืองนครปฐม



หน่วยตรวจสอบภายใน

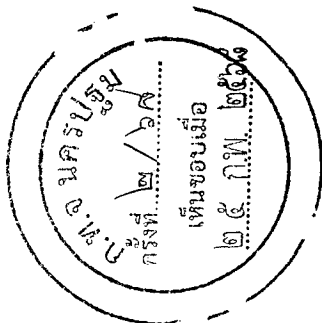


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลเมืองนครปฐม



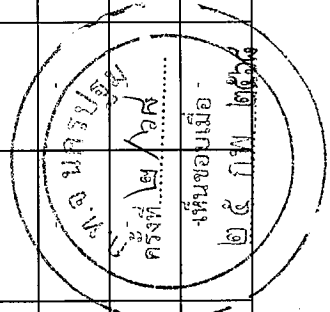
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

ระดับ	ตำแหน่งประเภททั่วไป		ตำแหน่งประเภทวิชาการ			ตำแหน่งประเภทอำนวยการ			พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติกร	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับต้น	ระดับกลาง					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

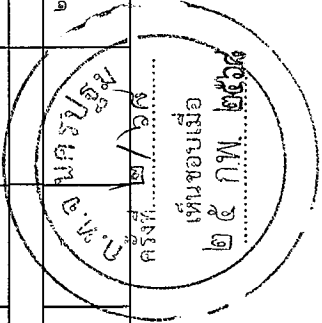


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและชื่อกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

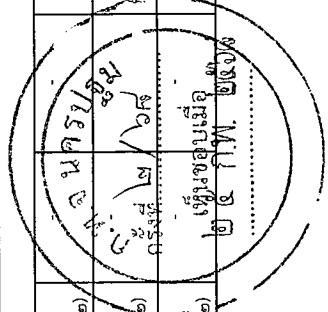
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราว่างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑	นางสุภา บุทธักษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓,๕๖๐ (๒๑,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๙๐๕,๕๖๐	
๒	-ว่าง-		๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๘๖๐	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๘๒,๕๖๐ (ว่างเต็ม)	
๓	นางสาววงรัตน์ พงษ์ศรีทอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๘-๒-๐๐-๑๑๐๑๐๑๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘,๓๑๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๕,๑๑๐ (กำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว) เมื่อตำแหน่งว่างให้ยุบตำแหน่ง	
๑. สำนักปลัดเทศบาล												
๑	นางสิริภัทร ศรีสุลลัทธิกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐,๘๓๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๕๑,๓๒๐	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ												
๒	-ว่าง-		๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘,๓๖๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม๓๓.๖๘)	
งานบริหารงานทั่วไป												
๓	นางสามาสิณี รัชทองชุม	ศิลปศาสตรบัณฑิต การบริหารธุรกิจ (การเงินการธนาคาร)	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒,๕๒๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	๕๒๕,๒๕๐	
๔	นางสาวประภาพรณ ท่วมสม	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘-๒-๐๑-๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖,๕๑๐ (๑๓,๗๖๐ x ๑๒)	-	๑๖๕,๑๒๐	
ลูกจ้างประจำ												
๕	นายพงศ์กานต์ วิเวียงไธ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๗,๕๗๖ (๒๒,๘๘๐x๑๒)	-	๒๗๕,๗๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖	นางรุจิวรรณ สายอุทา	ม.๓	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗	น.ส.พัชรินทร์ ชากมลกลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๘	นางสาวพร จิบนาวลี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (บริหารกิจการการบิน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๙	นายอภิเดช โชติธรรม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	



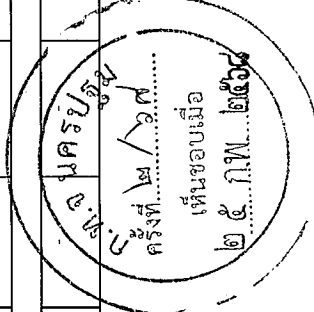
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
งานสวัสดิการสังคม												
๑๐	นางสาววิรัตน์ เกษศิริภักดิ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง)	๑๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก./ชพ.	๔๓๕,๓๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๒๐ รักษาการในตำแหน่ง ชพ. ๔๑๖,๑๖๐
๑๑	นายสุรศักดิ์ ระพาทพ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๕,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๑๒	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๑๓	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑๘-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นายกรกิจ พุฒินนุชยนต์	ปวช. อุตสาหกรรม วิชาเครื่องกล สาขางานยานยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๑๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๑๕	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายเฉลิมชัย สุขกิจ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานนิติการ												
๑๗	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ												
๑๘	นายสมภ ฮ่องรัมย์ชัย	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวชิราวุธ (รัฐประศาสนศาสตร์ นโยบายสาธารณะ)	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน												
๑๙	นายอภิรัตน์ งามเมฆ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๘-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๐	นางสาววิรัตน์ ดั่งจารกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๘๗,๕๐๐ (๒๓,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๗,๕๐๐



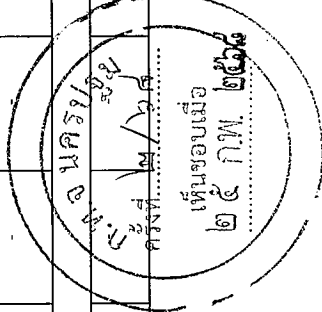
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่งอื่น ๆ
๒. กองคลัง											
๑	นางสาวสุกัญญา ทรัพย์อานัน	บัญชีบัณฑิต	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๕๐
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๒	นางสาวณภัทร์ เจริญสุข	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐,๐๐๐ (๓,๒๐๐x๑๒)	-	๕๒๗,๓๕๐
งานการเงินและบัญชี											
๓	นางสาวณภัทร์ เจริญสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๔,๘๕๐ (๓,๗๔๑x๑๒)	-	๕๔๘,๘๕๐
งานสถิติการคลัง											
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔	นายสาธิต สีพราย	ปส.บริหารธุรกิจ สาขาบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๔,๗๕๐ (๑,๒๒๙x๑๒)	-	๑๔๗,๕๐๐
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้											
๕	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔,๒๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๒๐๐ (ว่างเดิม)
งานพัฒนารายได้											
๖	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๘,๗๕๐	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นางสาวณภัทรี วิเชียรไผ่	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ การเงิน การธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓,๘๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นางสาวพรธิรา เปี่ยมกล้า	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
งานพัสดุและทรัพย์สิน											
๙	นางเบญจวรรณ ห่ากินรววย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕,๕๓๐	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑๐	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘,๗๕๐	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นางสาวพรศรี วงษ์ทอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๒๐๐ (๑,๑๐๐x๑๒)	-	๑๓๒,๓๖๐
๑๒	นางสาวชัชชินันท์ ปราสาร	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา ศิลปศาสตรปริวรรตศึกษาศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓,๘๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นายศุภวิทย์ ภูแก้ว	บัญชีบัณฑิต (สาขาการบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๕๐๐ (๑,๑๐๐x๑๒)	-	๑๒๕,๕๐๐



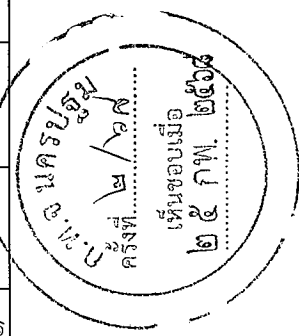
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๒. กองคลัง												
๒.๓ ฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน												
๑๔	นางสาววิจิตติมา จรุงเกียรติสกุล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๔	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๗,๒๕๐
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน												
๑๕	นายภวิศพล ลิ้มประสาธา	อเนุปริญญา บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๕๒,๐๕๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๕๐
งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ												
๑๖	นางสาววิมลเนนภัต นาคทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ขก.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	ขก.	๕๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๕๐๒,๗๒๐ (ว่างเดิม)
๓. กองช่าง												
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๑๗	นายจิรวัฒน์ มะศิริ	ม.บ	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๑	นายชยกฤต กวาลันัน	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้าง)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๗๐,๒๕๐ (๓๙,๑๘๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๐๕,๖๕๐
๓.๓ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง												
๒	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
งานวิศวกรรมโยธา												
๓	นางสาวสุภาวีย์ ลีจันนวัต	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ขก.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ขก.	๕๒๐,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๕๒๐,๕๖๐
๔	นายประจวบ สมนประเสริฐ	ป.ส. ปรเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม (สถาปัตยกรรม)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	นายช่างโยธา	ขง.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	นายช่างโยธา	ขง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๕	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขง.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ขง.	๒๘๗,๕๐๐	-	-	๒๘๗,๕๐๐ (ว่างเดิม ก.ค.บ.๗)
งานผังเมือง												
๖	นายสันติชัย จันทรณ์มี	ป.ส. (ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาช่างก่อสร้าง)	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๘-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕๑,๒๕๐ (๒๑,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๑,๒๕๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวสุภาวีย์ อัมไพ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๓๖๐ (๑๓,๒๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๓๖๐



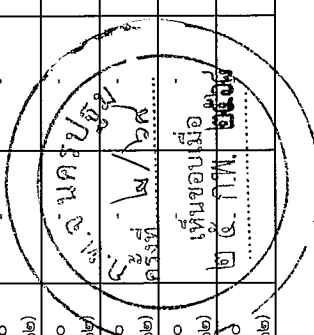
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๓. กองช่าง											
๓.๒ ฝ่ายโยธา											
๘	-/-/-	-	๑๘-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘-๒-๐๕-๒๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
งานสาธารณูปโภค											
๙	-/-/-	-	๑๘-๒-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๒-๐๕-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม๑๐ ก.พ.๖๘)
๑๐	นายสุทธิ์ นาดฤทธิ์	ป.วส. (ช่างไฟฟ้า)	๑๘-๒-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ช.ง.	๑๘-๒-๐๕-๕๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ช.ง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๘๖๐x๑๒)	-	๓๓๕,๕๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑	นายอนสนธิ์ อ่อนน้อม	ป.วส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๒,๒๘๐ (๑๕,๑๘๕x๑๒)	-	๑๘๒,๒๘๐
๑๒	นายภาณุวัฒน์ สละเจริญ	ม.๖	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ (ทักษะ)	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ (ทักษะ)	-	๑๘๒,๒๘๐ (๑๕,๑๘๕x๑๒)	-	๑๘๒,๒๘๐
๑๓	นายศุภกานันท์ พงษ์ (รับเป็นทักษะ ๑.๓.๑.๖๒)	ป.๖	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ (ทักษะ)	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ (ทักษะ)	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)	-	๑๓๐,๙๒๐
๑๔	นายนิพนธ์ พลเจริญ (รับเป็นทักษะ ๑ พ.ค. ๖๗)	ป.วส. (อุตสาหกรรม) เครื่องกลและซ่อมบำรุง	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายประเวศน์ จงพริ้งศรี	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๒๕๐x๑๒)	-	๑๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๖	นายรุ่ง รัตน์ศรี	ม.๓	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุภาพ ทองดี	ป.๖	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายวิทยา สุขสัยพันธ์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายฤกษ์ ม金森	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร											
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐	นางสาวดวงพร รัตทอง	ป.วส. (คอมพิวเตอร์กิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๒,๔๐๐ (๑๗,๗๐๐x๑๒)	-	๒๑๒,๔๐๐
๒๑	นายเจษฎา ชื่นเจริญ	ป.วส. ช่างอุตสาหกรรม (อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๘,๖๔๐ (๑๓,๒๒๐x๑๒)	-	๑๕๘,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๒	นางสาวพิชชาภัทร์ ณะพระบุค ทาวิช	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐



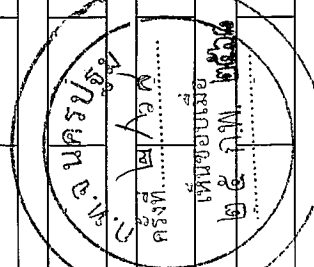
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		ระดับ	กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๑	นางชัชวราภรณ์ จันทร์พรัตน์	สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	๗๓,๘๘๐ (๖๔,๔๘๐ X ๑.๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑.๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑.๒)	๙๐๘,๒๘๐
๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข											
๒	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๘-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	๓๓,๓๖๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑.๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่าง)
งานส่งเสริมสุขภาพ											
๓	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ช.ก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	๓๕,๕๓๐	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑.๒)	๓๖๗,๒๒๐ (ว่างเดิม ๑ ก.ค.๖๗)
๔	นางปราณี พุทธิรักษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ช.ก.	๑๘-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	๕๑,๘๖๐ (๔๒,๘๖๐ X ๑.๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑.๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑.๒)	๕๓๔,๖๘๐
๕	-ว่าง-	-	๑๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๘-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	๒๘,๘๘๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐ (ว่าง)
๖	นางสาวอริสา เอี่ยมคำ	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	-	-	๑๘-๒-๐๖-๔๖๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข	๑๕,๒๗๐ (๑๒,๓๓๐ X ๑.๒)	-	-	๑๕๒,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุข	๑๗,๕๐๐ (๑๔,๕๐๐ X ๑.๒)	-	-	๑๗,๕๐๐ ยกเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นายสุทธิ วิริเอกสุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต (การปกครอง ท้องถิ่น)	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑.๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งานป้องกันและควบคุมโรค											
๘	ลือปโท ธงชัย สมบูรณ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๘-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕,๕๖๐ (๑๒,๘๗๐ X ๑.๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นางสาวณัฐรา ลีทองคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑.๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม										
๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข										
๑๐	นางสาวณิชา ฤกษ์งามใจดี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๑๘๖-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑๘๖-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๘,๕๐๐
งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม										
๑๑	นางสาวนิตยา แซ่แข็ง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๑๘๖-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	๑๘๖-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	๒๒๒,๒๕๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๕๐
๑๒	จ้ลิษาชัชวรัตน์ ทองปาน	วิทยาศาสตรบัณฑิตบัณฑิต	๑๘๖-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑๘๖-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๔๑๘,๘๕๐ (๓๔,๙๐๐ X ๑๒)	-	๑๘,๕๕๐ (๑,๖๒๐ X ๑๒)	๔๓๗,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๓	นายสมบัติ ปัทวี	ป.ส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๘๗,๘๖๐ (๑๒,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๗,๘๖๐
งานรักษาความสะอาด										
ลูกจ้างประจำ										
๑๔	นายสมเจตน์ อยู่รัตน์	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๖,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๖,๑๒๐
๑๕	นายโสภณ มั่นคง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๒๕๖,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๖,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๑๖	นายสุภากร เอกณรงค์พันธ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑๓๕,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๗๖๐
๑๗	นายสมทรง สิงห์โต	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒๐๕,๗๖๐ (๑๗,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๕,๗๖๐
๑๘	นายประจักษ์ ใจงาม	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑๓๕,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๐๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๙	นายภูษงค์ ภู่วัดนา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายเอกพงษ์ ทาญสุกุล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายสุภากร ธีระวัฒน์เชษฐ	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายกิตติชัย มีรุ่ง	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายเกียรติศักดิ์ ชุมจิตร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางจันทนิน ปานทน	ปวส.	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางอรนุช คำสม	-	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๕. กองการศึกษา											
๑	นางสาวพิสมัย เจริญลักษณ์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๑,๕๐๐
๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา											
๒	-/-/-/-	-	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕,๓๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๔๑,๘๐๐
งานการศึกษาปฐมวัย											
๓	-/-/-/-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	กำหนดเพิ่มเติม ว. ๒๖ เงินอุดหนุน ๕๐๕,๕๐๐ เงินอุดหนุน ๓๕๙,๐๔๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)
๔	นางสาวมัทติกานี ดีสวัสดิ์	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต(การบริหารการศึกษา)	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๕	ครู	-	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๕	ครู	๓๗,๑๖๐ (๓๐,๕๓๐ X ๑๒)	๒๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๕๐๕,๕๐๐	เงินอุดหนุน ๕๐๕,๕๐๐
๕	นางสาวพรพิมล ดันพนรัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๕	ครู	-	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๕	ครู	๓๕,๙๐๐ (๒๙,๒๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๙,๐๔๐ เงินอุดหนุน ๓๕๙,๐๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นาง โฉม ใจอนงค์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕,๑๒๐ (๕,๕๐๐ X ๑๒) + (๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๒๖,๘๐๐ เงินอุดหนุน ๘๕,๕๐๐ เงินเพิ่ม ๓๕,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นางสาวอรุณญา อุ่นศิริ	อนุปริญญา ครุศาสตร (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ เงินอุดหนุน
งานบุคลากรทางการศึกษา											
๘	นางสาวสุภา ณะฉาย	เทคโนโลยีบัณฑิต (ธุรกิจวิศวกรรม)	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๙	-/-/-/-	-	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๘๖-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕,๓๐๐	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๔๑,๘๐๐ (ว่าง ๒๗ ม.ค. ๖๘)
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายพีรพัฒน์ จอกลอย	บวช(บัญชี)	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน											
๑๑	นางสาวฐิติวารี ไชวพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๘๖-๐๘-๓๕๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๘๖-๐๘-๓๕๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๒,๕๒๐ (๓,๕๗๐ X ๑๒)	-	๕๒,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายภควัต จอกลอย	ป.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน											
๑	นางชญาภิดา อัครมณานนท์	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๘๖-๐๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๘๖-๐๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖,๙๖๐ (๓,๙๑๐ X ๑๒)	-	๕๖,๙๖๐



** หมายเหตุ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมหนังสือสำนักงาน ก.ค. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๕๐๕๒/ว ๓๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาได้ตรงตำแหน่งได้ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างและงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแล้วแต่กรณี

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

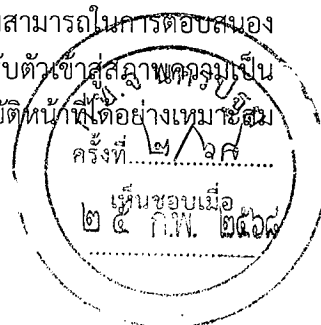
เทศบาลเมืองนครปฐม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองนครปฐม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพการณ์เป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองนครปฐม

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลเมืองนครปฐม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก





ประกาศเทศบาลเมืองนครปฐม

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๓ (๔) และ ๒๓ วรโรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ (หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล) ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลเมืองนครปฐมเรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองนครปฐม

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่เทศบาลเมืองนครปฐมประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้ยกเลิกประกาศเทศบาลเมืองนครปฐม เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลเมืองนครปฐม ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

๔. เทศบาลเมืองนครปฐมมีส่วนราชการดังนี้

๔.๑ สำนักปลัดเทศบาล

๔.๒ กองคลัง

๔.๓ กองช่าง

๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๕ กองการศึกษา

๔.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

/๔. การประกาศ...



๕. การประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๔ เทศบาล เมืองนครปฐมได้จัดทำประกาศการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบที่กำหนด ดังนี้

๑. **สำนักปลัดเทศบาล** ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานแผนงานและงบประมาณ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัทพงศ์ ถ้ำเพชร)
นายกเทศมนตรีเมืองนครปฐม





ประกาศเทศบาลเมืองนครปฐม

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม (ก.ท.จ.นครปฐม) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ จึงประกาศปรับปรุงตำแหน่งรายละเอียดปรากฏตามแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายฉันทพงศ์ ถ้ำเพชร)
นายกเทศมนตรีเมืองนครปฐม

