



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

เทศบาลนครปฐม

อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลนครปฐม



ประกาศเทศบาลนครปฐม
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม ลงวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมประกอบกับมติ ก.ท.จ.นครปฐม เห็นชอบในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ จึงประกาศปรับปรุงตำแหน่งรายละเอียดภารกิจตามแบบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเสริญทรัพย์ พิจิตร)

นายกเทศมนตรีนครปฐม



ประกาศเทศบาลนครปฐม

เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งแบบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายศรีศักดิ์ สังข์เฉย)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีนครปฐม

บัญชีกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ແນບທ້າຍປະກາສເທິບາລຸນຄຣປະມູນ ລົງວັນທີ ៥ ມືນາດົມ ແຂວງໄຊ

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑ ๒	<u>สำนักการคลัง</u> <u>ส่วนบริหารงานการคลัง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานการคลัง</u> <u>งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน</u> <u>ทุกประเภท</u> นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก. ปก./ชก.	๑ ๑	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๔ ๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๕	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
๑	<u>กองวิชาการและแผนงาน</u> <u>ฝ่ายนิติการ</u> <u>งานวินัยกฎหมายและคดี</u> นิติกร	ชพ.	๑	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	ปรับปรุงจากตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๙-๒- ๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑
๑ ๒	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> <u>ส่วนอำนวยการ</u> <u>ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ</u> <u>งานระบบสารสนเทศและการ</u> <u>สื่อสาร</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ <u>ส่วนปกครอง</u> <u>ฝ่ายทะเบียนราษฎรและบัตร</u> <u>ประชาชน</u> <u>งานบัตรประจำตัวประชาชน</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักจัดการทะเบียนและบัตร	-	๑ ๑	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่	หมายเหตุ
๑	<p><u>สำนักการช่าง</u> <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> <u>งานธุรการ</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป</p>	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒	<p><u>ส่วนควบคุมการก่อสร้างอาคาร</u> <u>และผังเมือง</u> <u>ฝ่ายควบคุมการก่อสร้าง</u> <u>งานสถาปัตยกรรม</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยสถาปนิก</p>	-	๑	-	กำหนดเพิ่ม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลนครปฐม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลนครปฐมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลนครปฐม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลนครปฐมมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครปฐม (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่างงานต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครปฐม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลนครปฐม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลนครปฐม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลนครปฐม ซึ่งมีนายกเทศมนตรีนครปฐม เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัจจุบันในพื้นที่ของเทศบาลนครปฐม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลนครปฐมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรับรักษาภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครปฐม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงำลังของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครุบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการเหล้า การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลนครปฐมในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรฐาน ๓๕% แห่งพระราชบัญญัติระบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเฉลี่ยเทียบย่อต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเบรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเมื่อในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมา ideology โยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือหน่วยงานต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน นาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารที่ไว้ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกณฑ์อายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการสัมภาษณ์ชั้น มุ่งมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right

Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเทศไทยทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการการทำงานก็พบว่าเป็นตำแหน่งในลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเข่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า ครอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนครอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัจุบันของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจุบันภายในเขตพื้นที่เทศบาลนครปฐม พบรูปภาพและความต้องการความของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นสีปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- บ้านเมืองขาดความเป็นระเบียบ ความสะอาด เช่น ถนน ทางเท้า ภูมิทัศน์
- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกสาธารณะและรับผิดชอบต่อสังคมขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อพัฒนาเมือง
- ระบบการขนส่งมวลชนในเขตเทศบาลยังไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมการค้าขาย/ส่งเสริมอาชีพให้คนในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
- การส่งเสริมหลักสูตรการพัฒนาอาชีพแก่คนในชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และหาสถานที่ขายของในชุมชน
- การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาศูนย์ OTOP ในชุมชน

๔.๓ ด้านสังคม

- ไม่มีแผนส่งเสริมการลงทุน และการพัฒนาเศรษฐกิจของเมือง
- มีความเสี่ยงต่อการเกิดคดีอาชญากรรมในบางพื้นที่
- การจัดการด้านสาธารณูปโภคไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเกิดภาวะวิกฤตด้านการจราจรตามทางแยก จุดตัดทางรถไฟโดยเฉพาะในช่วงโหนงเร่งด่วน
- กระแสโลกาภิวัตน์และสังคมประชากรแห่งชาติ
- มีประชากรแห่งจำนวนมาก ทำให้การพัฒนาเกิดความล่าช้า
- การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมสังคมผู้สูงอายุจากการมีโครงสร้างประชากรที่วัยสูงอายุเพิ่มขึ้น วัยเด็กและวัยแรงงานลดลง

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนได้รับรู้/รับทราบผ่านช่องทางต่างๆ ได้มากขึ้น
- การประสานงานระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกยังไม่เต็มที่ ขาดการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง
- ขาดความเป็นเอกภาพในการตัดสินใจ
- บุคลากรขาดความพร้อม ไม่ตรงกับความต้องการ ขาดการพัฒนาศักยภาพ
- งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
- เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ขาดการบำรุงรักษา และมีไม่เพียงพอ
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ระบบจัดสรรรายได้ให้กับห้องถูน้อยลง และระยะเวลาการส่งเงินล่าช้าจากที่กำหนดไว้มาสอดคล้องกับการเจริญเติบโตของเมือง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ในเขตเทศบาลยังมีพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะไม่เพียงพอ เมืองเจริญเติบโตอย่างไร้ระเบียบ ไม่ปลอดภัย ไม่สวยงาม ไม่สะવากสถาบัน ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด โรคติดต่อ โรคอุบัติใหม่และเก่าเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเคลื่อนย้ายประชากร

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชน ติดเกม ติดการบริโภค ไม่รับผิดชอบสิ่งรอบตัวเสื่อมถอยทางวัฒนธรรม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครปฐม

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นจำแนกเป็น ๗ ด้าน ได้แก่

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 - (๔) การสาธารณูปการ
 - (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
 - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุขาและมาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราชภัฏ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำท่ากินของราชภัฏ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอดูหมาหยเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศิลปะ และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากการกิจทั้ง ๗ ด้าน สามารถจำแนกประเภทภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลนครปฐมต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานเมือง
๓. การวางแผนควบคุมการผังเมือง การก่อสร้างอาคาร
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๕. การดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ
๗. การป้องกัน ควบคุมโรคติดต่อ และการให้บริการด้านสาธารณสุข
๘. การจัดให้มีและควบคุมสุขาภิบาลอาหาร
๙. การขยายการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพด้านน้ำประปา
๑๐. การให้การสังคมสงเคราะห์ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การดูแล และบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม จาริตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. การดูแลและบำรุงที่สาธารณะ
๑๓. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงและส่งเสริมการฝึกอาชีพให้ประชาชน
๒. การจัดให้มี และบำรุงรักษาสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสนามกีฬา
๓. การส่งเสริมและบำรุงการกีฬา
๔. การส่งเสริมการลงทุน และการพาณิชย์
๕. การเทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลนครปฐม เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. สำนักการคลัง
๓. สำนักการช่าง
๔. สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองวิชาการและแผนงาน
๖. สำนักการศึกษา
๗. กองการประชา

๘. กองสวัสดิการสังคม

๙. กองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา

๑๐. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑,๕๔๔ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลนครปฐม มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในสำนักปลัดเทศบาล สำนักการคลัง สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการประปา และกองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายใน ส่วนราชการของเทศบาลนครปฐม