



ประกาศเทศบาลตำบลครบุรีได้  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และ รายงานเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในคราว ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ไปแล้วนั้น

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ เป็นเรื่องมือหรือ กลไกที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาล ตำบลครบุรีได้ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ )ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมชาติ เดชดอน)  
นายกเทศมนตรีตำบลครบุรีได้



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลครบุรีใต้  
อำเภอครบุรี จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลครบุรีได้ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในเทศบาลตำบลครบุรีได้ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลครบุรีได้ สามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีอัตรากำลังใช้งานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไปด้วย

เทศบาลตำบลครบุรีได้

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลครบุรีได้	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลครบุรีได้จะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างการส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๕๗
ภาคผนวก	

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลครบุรีได้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลครบุรีได้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลครบุรีใต้ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลครบุรีใต้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลครบุรีใต้

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลครบุรีใต้ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลครบุรีใต้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลครบุรีใต้ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง

การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

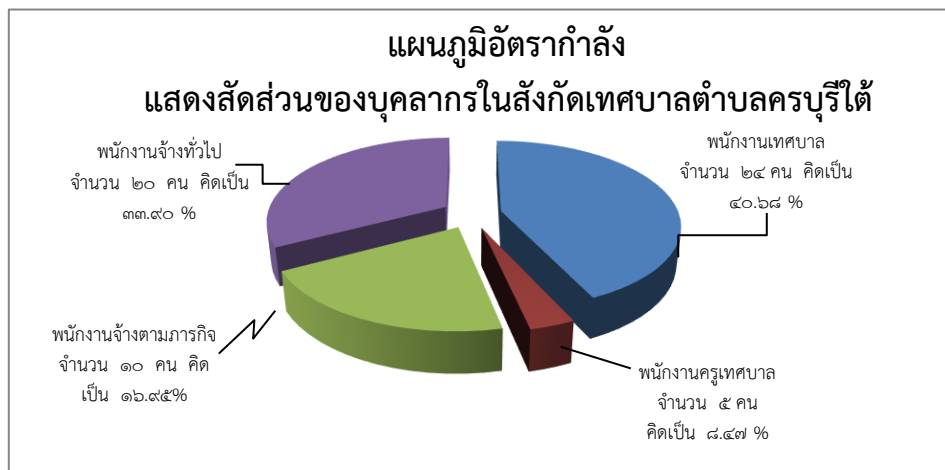
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลครบุรีได้ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลครบุรีได้เป็นเทศบาลสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างตามทั่วไป





## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ ภูมิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมสวัสดิการเบี้ยยังชีพเด็ก เยาวชน ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ เด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เด็กที่ยากจนขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและพัฒนาอาชีพกลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ

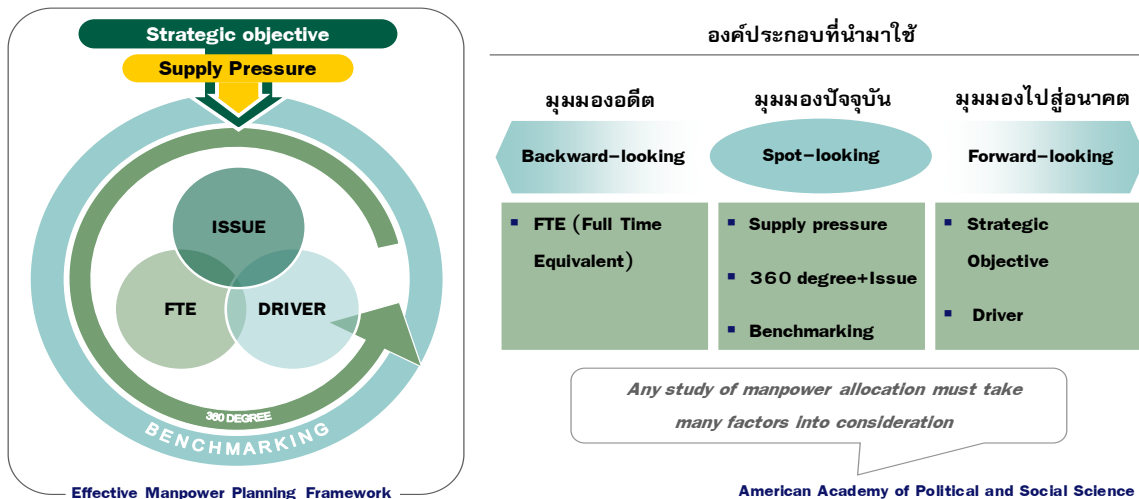
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลครบุรีได้ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษาด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ใน ส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่าง ทัวถึง เป็นต้น

**กระจุดด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลครบุรีได้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจุดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลครบุรีได้
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลครบุรีได้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลครบุรีได้ (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

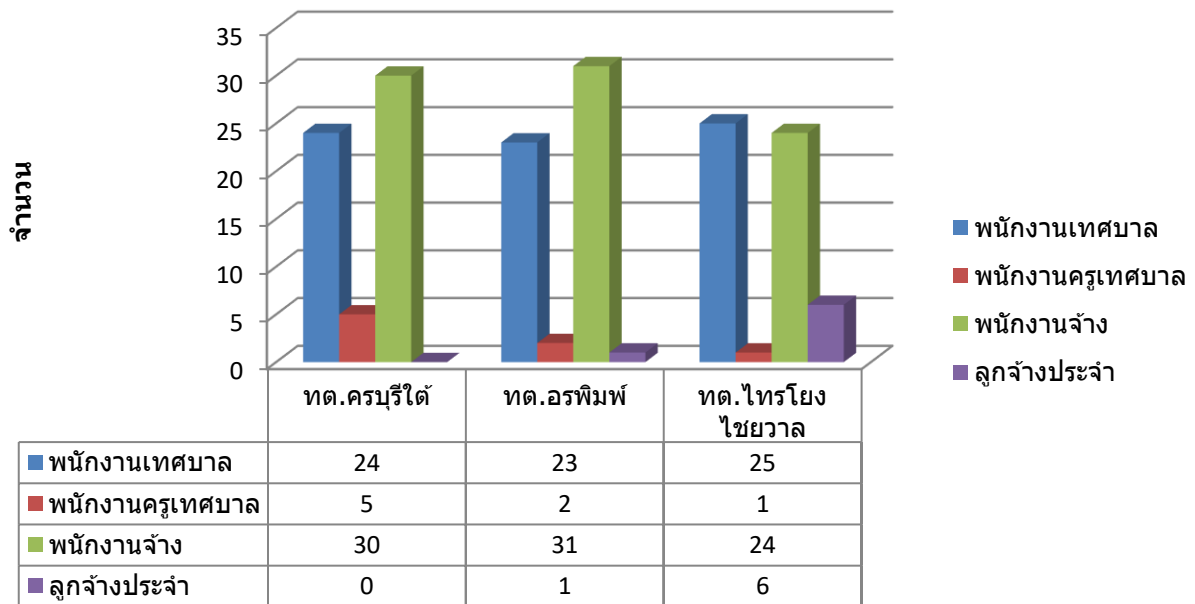
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลครบุรีได้ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสวัสดิการสังคม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลครบุรีได้ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลครบุรีได้ รองนายกเทศมนตรีตำบลครบุรีได้ ปลัดเทศบาลตำบลครบุรีได้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลครบุรีได้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลอรพิมพ์ และเทศบาลตำบลไทรโยง-ไชยวาล ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

## แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลครบุรีได้ เทศบาลตำบลอรพิมพ์และเทศบาลตำบลไทรโยช-ไชยวาล ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันไม่เท่าไรนัก เทศบาลตำบลครบุรีได้กับเทศบาลตำบลไทรโยช-ไชยวาล มีปริมาณอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกับเทศบาลตำบลอรพิมพ์ มีจำนวนพนักงานมากกว่า ดังนั้นเทศบาลตำบลครบุรีได้มีพนักงานน้อยกว่าทำให้เราสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควบคุมงบประมาณ ได้ดี จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลครบุรีได้เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอรพิมพ์สามารถประหยัดงบประมาณ ได้ดีกว่า ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง เพิ่มตำแหน่งและจำนวนปริมาณคนเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองเทศบาลตำบลครบุรีได้ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ –

๒๕๖๖

เทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสวนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลครบุรีได้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลครบุรีได้

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งสวนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลครบุรีได้ โดยให้หัวหน้าสวนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างสวนราชการ และจำนวนข้าราชการในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างสวนราชการของเทศบาลตำบลครบุรีได้

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายดานการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลครบุรีได้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลครบุรีได้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลครบุรีได้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลครบุรีได้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลครบุรีได้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลครบุรีได้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลครบุรีได้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลครบุรีได้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลครบุรีได้ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลครบุรีได้ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลครบุรีได้

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลครบุรีได้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลครบุรีได้ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลครบุรีได้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลครบุรีได้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลครบุรีได้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลครบุรีได้ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญ และจำเป็นต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมือง รองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหาเพราะไม่มีการ วางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลครบุรีได้ ต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผัง เมือง เพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหา หรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนัก

### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้านมีสภาพสร้างมานานไม่ได้รับการซ่อมแซมชำรุดเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางเส้นทางเป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนทำให้ถนนลื่น จนทำให้เกิดอุบัติเหตุ และประชาชนที่สัญจรไป-มา ไม่สะดวกและ ได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมา มากพอสมควร



๒. รางระบายน้ำไม่มีท่อระบายน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง บางแห่งยังมีสภาพแคบและตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำยังถูกน้ำกัดเซาะพังทลายต้องแก้ไขปัญหาทุกปีและบางแห่งท่อระบายน้ำเล็กทำให้การระบายน้ำในช่วงฤดูน้ำหลากไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ ไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือขยายเขตไฟฟ้า สาธารณะอย่างทั่วถึง แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้เนื่องจากเป็น ช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔. ระบบประปาหมู่บ้าน มีระบบประปาทุกหมู่บ้านการผลิตน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคสนองต่อ ความต้องการของประชาชน ในบางพื้นที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงทุกครัวเรือน แต่ก็มีปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน ก่อสร้างมานานหลายปีแล้ว ทำให้ถังลูกบอลเก็บน้ำประปาเป็นสนิม พุพัง ทำให้ต้องซ่อมแซมบ่อยครั้ง ระบบ ประปาเกิดความเสียหาย ชำรุด พัง ต้องทำการซ่อมแซมจนงบประมาณในการบริหารขาดดุล และไม่เพียงพอ

๕. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี เกิดปัญหาภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่ม ต้นทุนการผลิตเช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาลค่าไฟฟ้า เป็นต้น บางพื้นที่พบ

๖. ปัญหาสภาพน้ำกร่อยไม่สามารถทำนาได้ไม่มีอ่างเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งลำคลองไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ได้หน้าแล้งบริเวณลำคลองจะแห้งขอด

๗. การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ระบบการสื่อสารในปัจจุบันส่วนใหญ่ชาวบ้านจะใช้โทรศัพท์มือถือในการติดต่อสื่อสาร ส่วนการโทรคมนาคม ระบบอินเทอร์เน็ตมีบริการฟรีที่เทศบาลตำบลครบุรีได้

#### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถพัฒนาหรือแก้ไข ปรับปรุงได้โดยการจัดหาเงินงบประมาณให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และในส่วนของพื้นที่ เขตติดต่อกับตำบลข้างเคียง หรือโครงการ/กิจกรรม ที่เกินศักยภาพ จะนำแนวทางการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนา เพื่อดำเนินการของงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### **ความต้องการของประชาชน**

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง เส้นทางคมนาคมให้สะดวกทั่วถึงและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๒. ก่อสร้างและวางท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมขัง
๓. ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือนและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุก พื้นที่
๔. ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกคลอง สระเก็บพักน้ำ
๕. จัดหาแหล่งกักเก็บน้ำและจัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค
๖. สนับสนุนปัจจัยในการผลิต
๗. สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๘. สร้างตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๙. สนับสนุนอาชีพเสริมและการพัฒนาอาชีพ
๑๐. สนับสนุนงบประมาณในการลงทุน

๑๑. จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๒. จัดการเผยแพร่ความรู้ให้เห็นถึงโทษของการใช้สารเคมีในพืช
๑๓. สนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ในด้านเศรษฐกิจนั้นเทศบาลตำบลครบุรีได้ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนา ในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลครบุรีได้ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้น

ในด้านศักยภาพในการบริหารงาน การแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลครบุรีได้ยังต้องอาศัยงบประมาณในการแก้ไขจัดการปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาด้านสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตร ปัญหาเรื่องน้ำ ปัญหาไม่มีแหล่งจ้างงานภายในชุมชนปัญหาประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังจากฤดูเก็บเกี่ยว ฯลฯ ซึ่งปัญหาที่กล่าวมา ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนบางปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นพร้อมทั้งยังต้องอาศัยงบประมาณที่มีอยู่ ที่ค่อนข้างจะจำกัดเพื่อบริหารจัดการปัญหาให้เกิดประโยชน์เป็นฐานในด้านเศรษฐกิจ กระตุ้น การใช้จ่าย การลงทุนภายในท้องถิ่น เทศบาลตำบลครบุรีได้ ให้ ขยายตัวมากขึ้นในอนาคต

### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ มีอาชีพหลัก คือ การทำนา ทำไร่ รองลงมาเป็นอาชีพรับจ้าง ขอบเขตและปริมาณของปัญหาหรือกลุ่มเป้าหมายก็ยังคงเป็นกลุ่มเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ฉะนั้นอาจรวมกลุ่มผู้มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาภาคการเกษตรมาให้ความรู้ความเข้าใจในทุกด้าน

### การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

ภาคการเกษตร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาเทศบาลตำบลครบุรีได้ เล็งเห็นความสำคัญเป็นอย่างมาก การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำโครงการ/กิจกรรมจะเน้นหนักในเรื่องของภาคการเกษตร อีกทั้ง การเพิ่มพูนความรู้ให้กับเกษตรกร เป็นนโยบายที่ต้องดำเนินการในอนาคตอย่างแน่นอน

### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ต้องการเพิ่มทักษะในการพัฒนาทางการเกษตร การแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตร และสถานที่จำหน่ายสินค้าที่มั่นคงถาวร

## ๓. ด้านสังคม

ปัญหาด้านสังคมโดยรวมภายในเทศบาลตำบลครบุรีได้ยังเป็นสังคมชนบท กรรรมวิธีทางการเกษตรยัง อาศัยแรงงานคน ยังเป็นสังคมระบบอุปถัมภ์แม้จะมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น แต่ประชาชนก็ยังไม่ใช้สิทธิ หน้าที่ของตนเองที่มีอยู่ตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ

รัฐธรรมนูญ และป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

สำหรับปัญหาที่น่าจะมีผลกระทบต่อเทศบาลตำบลครบุรีได้ ดังนี้

๑. ปัญหายาเสพติดในชุมชน

๒. ปัญหาฝนแล้งและไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทำให้ไม่สามารถผลิตพืชผลได้

๓. ปัญหาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย ถูกละเลยจากเยาวชน ปัญหาด้านสังคมที่กล่าวมาทั้งหมด

จะต้องมีการประชุมหมู่บ้าน เพื่อหาแนวทางแก้ไขและ ป้องกันในอนาคต

**ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย**

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลครบุรีได้มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น แต่กลับไม่มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถใช้เวลารว่างในการมีชีวิตอยู่นั้นเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

๒. ในเขตพื้นที่ของในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ ส่วนใหญ่มีอากาศร้อนชื้น เหมาะแก่การเกิดโรคไข้เลือดออก ในแต่ละปีสถิติการเกิดโรคไข้เลือดออกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

๓. เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่อายุระหว่าง ๑๘-๓๕ ปีอยู่นอกพื้นที่ ไปศึกษาเล่าเรียน หรือไปทำงานที่อื่น ทั้งที่พื้นที่ทำการเกษตรมีมากมาย แต่ขาดแรงงานที่สำคัญในการสานต่อสืบทอด อาชีพที่เรียกกันว่า “กระดูกสันหลังของชาติ”

๔. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไข กำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๕. จากปัญหาในข้อที่ ๔ มีเหตุมาจากในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ไม่มีพื้นที่ในการเล่นกีฬา หรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน ขาดอุปกรณ์กีฬาที่กลุ่มเสี่ยงในการติดสารเสพติดต้องการอย่างแท้จริง หรือขาดพื้นที่ในการ ใช้เวลารว่างให้เกิดประโยชน์ ปัญหานี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการแก้ไข ฉะนั้น จากปัญหาผู้ติดยาเสพติด ก็จะมีปัญหาอาชญากรรมตามมาอีกด้วย

**การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

เทศบาลตำบลครบุรีได้จะมีการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนทั้งทางด้านสาธารณสุขโดยจัดวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นตัวแทนของเทศบาลตำบลครบุรีได้คอย ดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง และติดต่อประสานมายังเทศบาล เพื่อให้ความช่วยเหลือและ จัดให้มีโครงการด้านสาธารณสุขลงไปยังชุมชน/หมู่บ้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่วนในด้านการลดปัญหาต่างๆ ในเด็กและ เยาวชน สิ่งสำคัญการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีทั้งเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สามารถช่วยได้ดีและลงทุนน้อย เช่น การฝึก ปลูกจิตสำนึกในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน ให้เด็กและเยาวชนเล็งเห็นความสำคัญในถิ่นที่อยู่ บ้าน เกิด อาชีพดั้งเดิม ส่วนเรื่องของยาเสพติดจัดอบรมทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อให้กลุ่มนี้ได้รับรู้ถึงโทษของยาเสพติดก็สามารถลดปัญหาลงได้ และการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมของเด็กและเยาวชน มีการส่งเสริมโดยการอบรมทั้งในและ นอกโรงเรียนการจัดตั้ง สภากาเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างความตระหนักและเทศบาลตำบลครบุรีได้ส่งเสริมกิจกรรมด้าน ประเพณีและวัฒนธรรมทั้งที่ดำเนินการเองและจัด

งบประมาณอุดหนุนด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและนันทนาการ เทศบาลตำบลนครบุรีใต้ได้ส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาในชุมชน โดยจัดสร้างสนามกีฬาในชุมชนและสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา ในการฝึกซ้อมและแข่งขัน หรือมีการส่งตัวแทนให้เป็นนักกีฬาระดับหมู่บ้าน อำเภอ และระดับจังหวัด ก็เป็นทางเลือก ที่ดีส่วนสถานที่หรือสวนสาธารณะของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ จัดส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในชุมชนและที่สาธารณะต่าง ๆ เป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่สาธารณะประโยชน์ อีกทั้งสามารถลดมลภาวะโลกร้อน ทุกอย่างที่กำลังมาข้างต้น ล้วนแล้ว เป็นสิ่งจำเป็นที่เทศบาลตำบลนครบุรีใต้ต้องดำเนินการและคาดการณ์ไว้ในอนาคต

#### ความต้องการของประชาชน

ประชาชนต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง เด็ก เยาวชนได้รับการปลูกฝังให้อยู่ในจริยธรรมมีความสนใจในประเพณีของท้องถิ่นอันดีงาม มีลูกหลานสานต่ออาชีพเกษตรกรรมอย่างภาคภูมิใจ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่เล่นกีฬา ออกกำลังกายและนันทนาการอย่างเพียงพอ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์หรือพื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด

#### ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา”ชื่อเสียง”ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาด้านต่างๆตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร สามารถแยกเป็น ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร
๒. ปัญหาระบบขั้นตอนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้มีความซับซ้อน
๓. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง
๔. การส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง ในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๕. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย จากทั้งหมดที่กล่าวมาถือเป็นปัญหาสำคัญที่มี ผลต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ประชาชนจะต้องพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารของท้องถิ่นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานด้านต่างๆให้เป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น

#### ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนครบุรีใต้บางส่วน ขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้น ในการที่จะร่วมกิจกรรมทางการเมือง การบริหารงาน เช่น การประชาสัมคม การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ สาเหตุมาจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ช่วงเวลาในการทำงาน คือ ๐๖.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. และบางส่วนไม่ได้อยู่ในพื้นที่ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนบกพร่องทำให้ไม่ทราบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง และการบริหารงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนในด้านของการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ บางส่วนไม่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้นใน การทำงานและขาดประสิทธิภาพ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดของทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น เงิน คน

หรือส่วนอื่น ขาดการ ส่งเสริมพัฒนาในด้านพื้นฐานของการทำงาน ด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอ เนื่องจาก งบประมาณในการจัดหามีจำกัด รายได้ของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้มีไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานพัฒนาในด้านต่าง ๆ รายได้ของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ส่วนใหญ่เป็นรายได้ที่ส่วนกลางจัดสรรให้ รายได้จาก การจัดเก็บเองมีน้อยเนื่องจาก พื้นที่เทศบาลตำบลนครบุรีใต้เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ไม่มีแหล่งเศรษฐกิจภายในเขต เทศบาลตำบลนครบุรีใต้

#### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

เทศบาลตำบลนครบุรีใต้ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และส่งเสริมให้ประชาชนมีความสนใจ ในการเมืองการบริหารโดยใช้สื่อต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ จัดอบรมแกนนำในชุมชน/หมู่บ้าน และส่งเสริม ให้ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารโดยการจัดตั้งกลุ่มตัวแทนของชุมชน/หมู่บ้านในด้านต่าง ๆ ส่วนใน เรื่อง บุคลากรของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ จัดให้มีการส่งเสริมพัฒนาระบบการทำงาน โดยการส่งอบรมอย่าง ต่อเนื่องเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน และให้ทุกคนยึดถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ส่วนด้านการพัฒนาการจัดเก็บ รายได้จัดให้มีการ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีการต่อใบอนุญาตต่างๆ และการปฏิบัติตามเทศบัญญัติ การ ปรับปรุงด้านแผนที่ ภาษีให้สามารถจัดเก็บได้อย่างเที่ยงยุติธรรมและครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เร่งรัดการจัดเก็บให้ ครบถ้วนตามกำหนดเวลา อีกทั้งออกเทศบัญญัติเพื่อปรับปรุงอัตรการจัดเก็บให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและ เพียงพอต่อการดำเนินการ

#### **ความต้องการของประชาชน**

๑. สร้างความตระหนัก ให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญ ของการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การ บริหารของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้และสนใจที่จะมีส่วนร่วมกิจกรรมทางเทศบาลจัดขึ้น
๒. ผู้บริหาร บุคลากร ของเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ มีการบริการที่ดีสะดวก รวดเร็ว
๓. เทศบาลตำบลนครบุรีใต้ สามารถจัดเก็บรายได้อย่างทั่วถึง และครบถ้วน เป็นธรรม เพื่อมีรายได้ ให้เพียงพอต่อการบริหารงานและดำเนินโครงการ/กิจกรรมด้านต่างๆ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มสร้างอาชีพ หรือ ลงทุนในโครงการ/กิจกรรม เพื่อก่อให้เกิดการสร้างงานและกระจายรายได้ที่ยั่งยืน

#### **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพ ทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวม ภายใน เขตเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย มีการเผาฟาง เผา ชากตออ้อย ทำให้เกิดมลภาวะและเพิ่มภาวะโลกร้อน มีท่อส่งผ่านก๊าซธรรมชาติเสี่ยงต่อการได้รับอันตรายทาง กายภาพและชีวภาพ มีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งทำให้มีสารพิษปนเปื้อนทางน้ำ ดินและอากาศ มีผลเสียต่อ ทรัพยากรน้ำ ดิน อากาศ และสุขภาพชุมชนขาดการกำจัด การบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือนและบ่อดักไขมัน ปัญหา การจัดเก็บขยะ ขาดแหล่งทิ้ง และกำจัดขยะ ปัญหาการขาดแคลนสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อน เพื่อเป็นสถานที่ออกกำลังกาย และเพื่อเป็นปอด ชุมชน ซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ถือว่าไม่รุนแรง

มากนัก เพราะสภาพความเจริญเติบโต ทางด้านเศรษฐกิจ เป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไป และการขยายตัวของชุมชน ไม่มาก ทำให้ปัญหาด้านต่าง ๆ ไม่รุนแรง ดังนั้น ปัญหาที่น่าจะเร่งด่วนก็จะเป็นการปรับปรุง สวนสุขภาพเท่าที่มี อยู่ให้เป็นสถานที่พักผ่อน และเป็นปอดอย่าง แท้จริงภายในชุมชนสำคัญๆ ของเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ในอนาคต

### **ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย**

เนื่องจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ มีพื้นที่เป็นแหล่งเกษตรกรรม การปลูก การ ดูแล ผลผลิตทางการเกษตร ส่วนใหญ่ประชาชนยังพึ่งสารเคมีในการเพิ่มผลผลิตหรือทำลายศัตรูพืช จนทำให้ระบบ นิเวศน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ถูกทำลาย ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและ ดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

เทศบาลตำบลครบุรีได้ จัดหาพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในเขตเทศบาลตำบลครบุรีได้ เพื่อสร้าง พื้นที่สีเขียว ลดปัญหาภาวะโลกร้อน และใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการ ใช้ปุ๋ยชีวภาพ ลดปัญหาสารเคมีตกค้างในพืชผลทางการเกษตร และการปลูกสัตว์จัดโครงการ/กิจกรรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และทำให้ ประชาชนหวงแหน

### **ความต้องการของประชาชน**

ประชาชนต้องการ มีความรู้ในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรในการจัดการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเพียงพอ สร้าง จิตสำนึกและมีความตระหนักในการอนุรักษ์ป้องกัน ดูแล รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## **๖. ด้านสาธารณสุข**

ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิด แก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ – ปาก - เท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจ สุขภาพประจำปี

### **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต**

เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็น ความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่าง ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน มีเพียง ๑ ราย เท่านั้น ดีไม่ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูก สุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากร ส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไขโดยร่วมมือกับโรงพยาบาล สาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

### **ความต้องการของประชาชน**

๑. รณรงค์ให้ความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ เช่นโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าใน เด็ก และโรคอื่นๆอีกมาก



๒. รมรงค์ให้ทานอาหารสะอาดที่ถูกสุขลักษณะ
๓. รมรงค์คัดกรองกลุ่มเสี่ยงโรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน
๔. ส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดปัญหาการเสี่ยงต่อโรค และลดการเจ็บป่วย

#### ๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประชากรอ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ – ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้

#### การแก้ปัญหาของเทศบาล

ได้จัดกิจกรรม ให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

#### ความต้องการของประชาชน

๑. การส่งเสริมด้านการศึกษา
๒. การจัดหาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ในชุมชน
๓. การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลครบุรีได้

จากการพัฒนาของสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา เช่น ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหายาเสพติด ฯลฯ ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ เป็นปัญหาสำคัญที่จะได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เทศบาลตำบลครบุรีได้ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีหน้าที่รับผิดชอบจัดบริการขั้นพื้นฐานเพื่อให้บริการกับประชาชน รวมทั้งมีหน้าที่ในการจัดการและรักษาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นให้มีสภาพเป็นเมืองน่าอยู่ และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาที่จะขาดไม่ได้ก็คือยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

#### สภาพปัญหาของพื้นที่เทศบาลตำบลครบุรีได้ มีดังนี้

##### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๙) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๐) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๑๑) การบำรุงและส่งเสริมการทามาหากินของราษฎร

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๕) รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจ

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) บำรุง และส่งเสริมการทามาหากิน



**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลครบุรีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ ดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมสอดคล้องกับการผังเมือง
๒. ส่งเสริมอาชีพ และรายได้ตลอดจนให้ความรู้แก่ประชาชนในเขตเทศบาล ในการประกอบอาชีพตามความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคล
๓. พัฒนาศักยภาพของคนในชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถปรับตัวให้เท่าทันสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
๔. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนตื่นตัวกับกระแสการมีส่วนร่วมและการสร้างชุมชน เข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเทศบาลทุกด้าน รวมทั้งกระตุ้นให้เกิดการประสานงานระหว่างเทศบาลกับประชาชนให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ฟื้นฟู และการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ
๘. ปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บ รวบรวม และการกำจัดขยะมูลฝอยและมูลฝอยติดเชื้อ ตลอดจนปรับปรุงระบบรวบรวมและบำบัดน้ำเสียให้ครอบคลุมเขตเทศบาล
๙. นำระบบผังเมืองมาใช้ในการพัฒนาเมืองเพื่อให้เกิดความสวยงามและเป็นเมืองที่น่าอยู่
๑๐. การจัดการและขยายโอกาสทางการศึกษาภายในเขตเทศบาลให้มีมาตรฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนต่อไป

วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

<p><b>จุดแข็ง</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความมีอิสระทางการคลัง และอำนาจในการใช้ดุล,พินิจของท้องถิ่น</li> <li>- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง</li> <li>- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน</li> <li>- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่</li> <li>- มีความสงบไม่ค่อยจะมีปัญหา ด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ</li> <li>- ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</li> <li>- มีระบบประปาเพิ่มขึ้นทำให้น้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี</li> </ul>
<p><b>จุดอ่อน</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คนในวัยทำงาน คนหนุ่มสาวอพยพไปทำงานทำในเมือง</li> <li>- ราษฎรยากจนส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้เสริม</li> <li>- ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องสูบน้ำจากลำคลอง ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</li> <li>- ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาลเกิดปัญหาคนว่างงาน</li> <li>- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลมีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัยเนื่องจากมีงบประมาณจำกัด</li> </ul>
<p><b>โอกาส</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ</li> <li>- ได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐเป็นอย่างดี การปฏิรูป ระบบราชการทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน</li> <li>- รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</li> <li>- ได้รับงบประมาณจากส่วนกลางเพิ่มขึ้นเพื่อให้เพียงพอในการบริหารจัดการท้องถิ่น</li> </ul>
<p><b>อุปสรรค</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีปัญหาแนวเขตการปกครองระหว่าง เทศบาลตำบลอรพิมพ์กับเทศบาลตำบลไทรโยง-ไชยवाल เทศบาลตำบลจรเข้หิน องค์การบริหารส่วนตำบลสะแกราชและองค์การบริหารส่วนตำบลอุดมทรัพย์</li> <li>- ปัจจุบันเป็นเทศบาลสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล</li> <li>- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน</li> <li>- กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน</li> <li>- การถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้</li> <li>- การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก</li> </ul>

## ๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลครบุรีได้ จะดำเนินการมีดังนี้

เทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้วิเคราะห์และพิจารณาแล้ว เห็นว่าการกิจหลักและการกิจรองที่ต้องการดำเนินการ ได้แก่

### ๖.๑ การกิจหลัก

#### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒) การดูแล บำรุง รักษาถนนในเขตเทศบาล
- ๑.๓) ความสะอาด ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๕) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- ๑.๕) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- ๑.๗) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- ๑.๘) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

#### ๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส
- ๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น
- ๒.๕) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่
- ๒.๗) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่
- ๒.๘) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน
- ๒.๙) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาล
- ๒.๑๐) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่ และเด็ก
- ๒.๑๑) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

#### ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในเขตพื้นที่
- ๓.๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน
- ๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชน และประชาชน

#### ๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๔.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน
- ๔.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่

๔.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

**๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๕.๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๕.๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตเทศบาล

๕.๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

**๖) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

๖.๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๖.๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

**๖.๒ การกิจกรรม**

๑. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การส่งเสริมการศึกษา

๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลครบุรีได้ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา , กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลครบุรีได้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล และกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลครบุรีได้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลครบุรีได้ดังกล่าว เทศบาลตำบลครบุรีได้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานแผนและโครงการ ๔.๔ งานกิจการศาสนา ๔.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม ๔.๖ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและสังคม</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานสาธารณสุขปโภค</p> <p><b>๔. กองการศึกษา</b></p> <p>๔.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานแผนและโครงการ ๔.๔ งานกิจการศาสนา ๔.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม ๔.๖ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานธุรการ งานสารบรรณ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๔ งานสวัสดิการเด็กและสังคม</p>	

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลครบุรีได้ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลครบุรีได้ มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	งานธุรการ งานสารบรรณ	๑	-	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-
	งานแผนและงบประมาณ	๑	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๖
	งานส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๓
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ	๑	-	๖
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	๒
กองคลัง	งานธุรการ งานสารบรรณ	๑	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑	๑	-
	งานการเงินและบัญชี	๒	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	-
กองช่าง	งานธุรการ งานสารบรรณ	๑	-	-
	งานวิศวกรรมโยธา งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณสุขปโภค	๑	๑	-
กองการศึกษา	งานธุรการ งานสารบรรณ	๑	-	-
	งานบริหารการศึกษา งานแผนและโครงการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม	๑	-	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	๕ (ครู)	๑	๕

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)		
		พนักงานเทศบาล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองสวัสดิการสังคม	งานธุรการ งานสารบรรณ	๑	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	-	๑	-
	งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและสังคม	๑	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลครบุรีได้ ใน ๑๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และส่งเสริมการลงทุน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรและกิจการบ้านเมืองที่ดี
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเกษตรอินทรีย์
๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๐. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา
๑๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การพัฒนาการท่องเที่ยวและนันทนาการ
๑๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน



ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
	แผนงาน การเกษตร	- การเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.นักวิชาการเกษตร
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ที่ดีและอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข	แผนงานสร้าง ความเข้มแข็งของ ชุมชน,แผนงาน การศาสนา,สังคม สังเคราะห์,เคหะ และชุมชน	- การรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อ ปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชนในท้องถิ่น - การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการ มีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - พนักงานเทศบาลทุก ระดับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> ด้านการพัฒนาด้าน การจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบ เรียบร้อยการป้องกัน และแก้ไขปัญหายา เสพติด	แผนงาน สาธารณสุข  แผนงานรักษา ความสงบภายใน	- การป้องกันและแก้ไขการแพร่ ระบาดของปัญหา ยาเสพติด  - การป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย/ลดอุบัติเหตุจราจร	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดฯ - นวท.สุขาภิบาล  - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานจ้างใน สังกัดงานป้องกันฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้าน การศึกษา	แผนงาน การศึกษา	- พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของตำบล ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น - ส่งเสริมกิจการโรงเรียน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู, ผู้ช่วยครูฯ - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น	แผนงาน การศึกษา, บริหารงานทั่วไป  แผนงาน การศึกษา	- การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น การสนับสนุนและส่งเสริมให้ ประชาชนในท้องถิ่นจัดกิจกรรมทาง พระพุทธศาสนา - ส่งเสริมดนตรีไทย ดนตรีพื้นเมือง	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - จพง.ธุรการ(กอง การศึกษา)
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการองค์กร และกิจการบ้านเมือง ที่ดี	แผนงาน บริหารงานทั่วไป ,เคหะและชุมชน ,สังคมสังเคราะห์  แผนงาน บริหารงานทั่วไป ,เคหะและชุมชน	- การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  - เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารให้แก่ประชาชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรฯ - จพง.ธุรการ(สำนัก ปลัดเทศบาล)

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการ ส่งเสริมอาชีพและ พัฒนาเกษตรกรอินทรีย์	แผนงาน การเกษตร	- การพัฒนาระบบและศักยภาพการผลิต/ผลผลิตด้านเกษตรอินทรีย์ - สร้างความเข้มแข็งด้านเกษตรกรรม	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.นักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์	แผนงานสังคม สงเคราะห์ ,การศึกษา	- การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการ สังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIV	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการฯ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.พัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - จพง.ธุรการ(กองสวัสดิฯ)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การพัฒนาด้าน สาธารณสุขและการ กีฬา	แผนงาน สาธารณสุข, เคหะและชุมชน ,การเกษตร	- การสาธารณสุข การสร้างสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันและ ควบคุมโรคติดต่อ/โรคระบาดและโรค ไม่ติดต่อ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัดฯ - นักจัดการงานทั่วไป - นวค.สุขภาพ - ผช.นักวิชาการเกษตร
	แผนงานการ ศาสนา,เคหะ และชุมชน	- ส่งเสริมสนับสนุนด้านกีฬา	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ การพัฒนาการท่องเที่ยวและ นันทนาการ	แผนงาน บริหารงานทั่วไป ,เคหะและชุมชน	- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิง นิเวศน์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น	-ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หน.สำนักปลัด -ผอ.ทุกกอง -นักจัดการงานทั่วไป -จพง.พัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ การพัฒนาด้านการ อนุรักษ์พัฒนา ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิด ความสมดุลอย่างยั่งยืน	แผนงาน การเกษตร,เคหะ และชุมชน  แผนงาน สาธารณสุข  แผนงาน การเกษตร	- การจัดการ การบำรุงรักษา และ การเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ การใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม  - การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและ น้ำเสียในชุมชน  - การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ต่างๆในท้องถิ่นและชุมชน	-ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หน.สำนักปลัด -ผอ.กองช่าง -นักจัดการงานทั่วไป -ผช.นักวิชาการเกษตร  -ปลัดเทศบาล -รองปลัดเทศบาล -หน.สำนักปลัดฯ -นวก.สุขาภิบาล -นักจัดการงานทั่วไป -ผช.นักวิชาการเกษตร

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาล  
ตำบลครบุรีได้ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลครบุรีได้ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน  
ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญที่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้







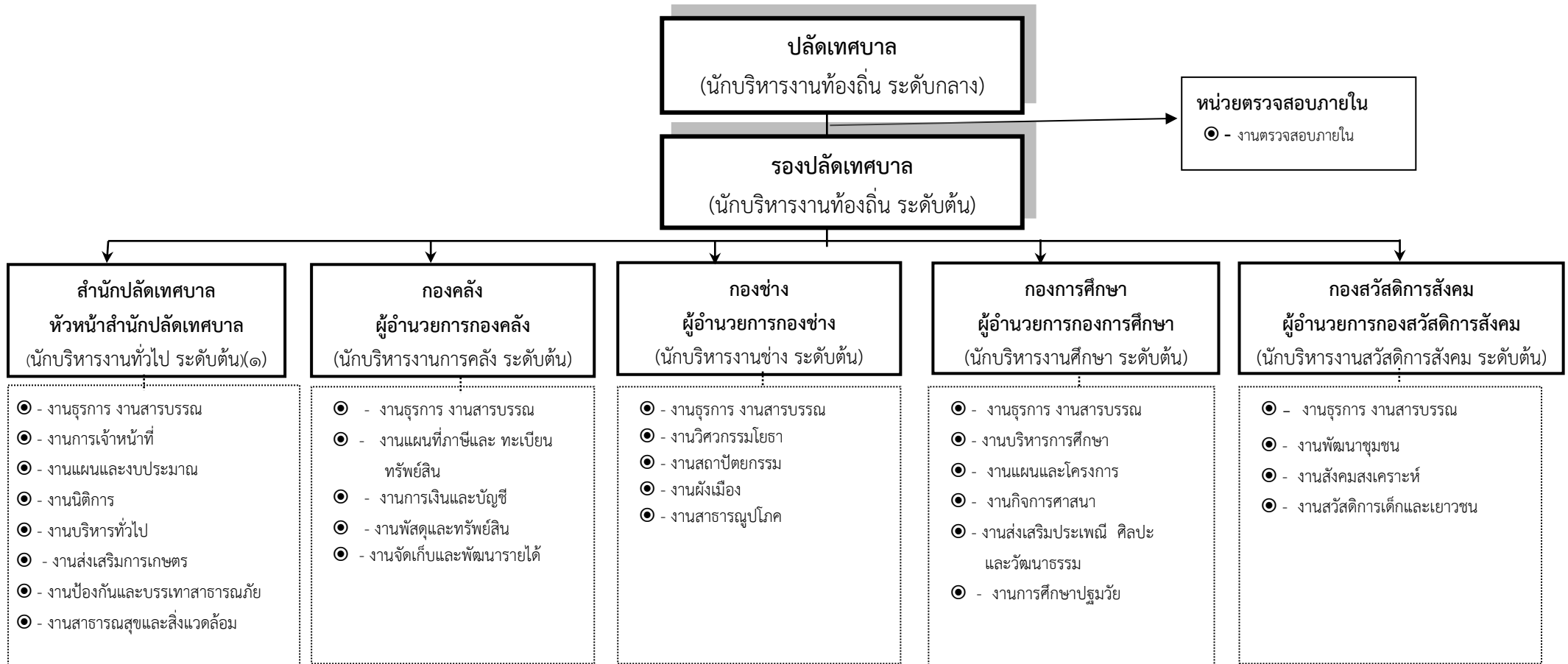




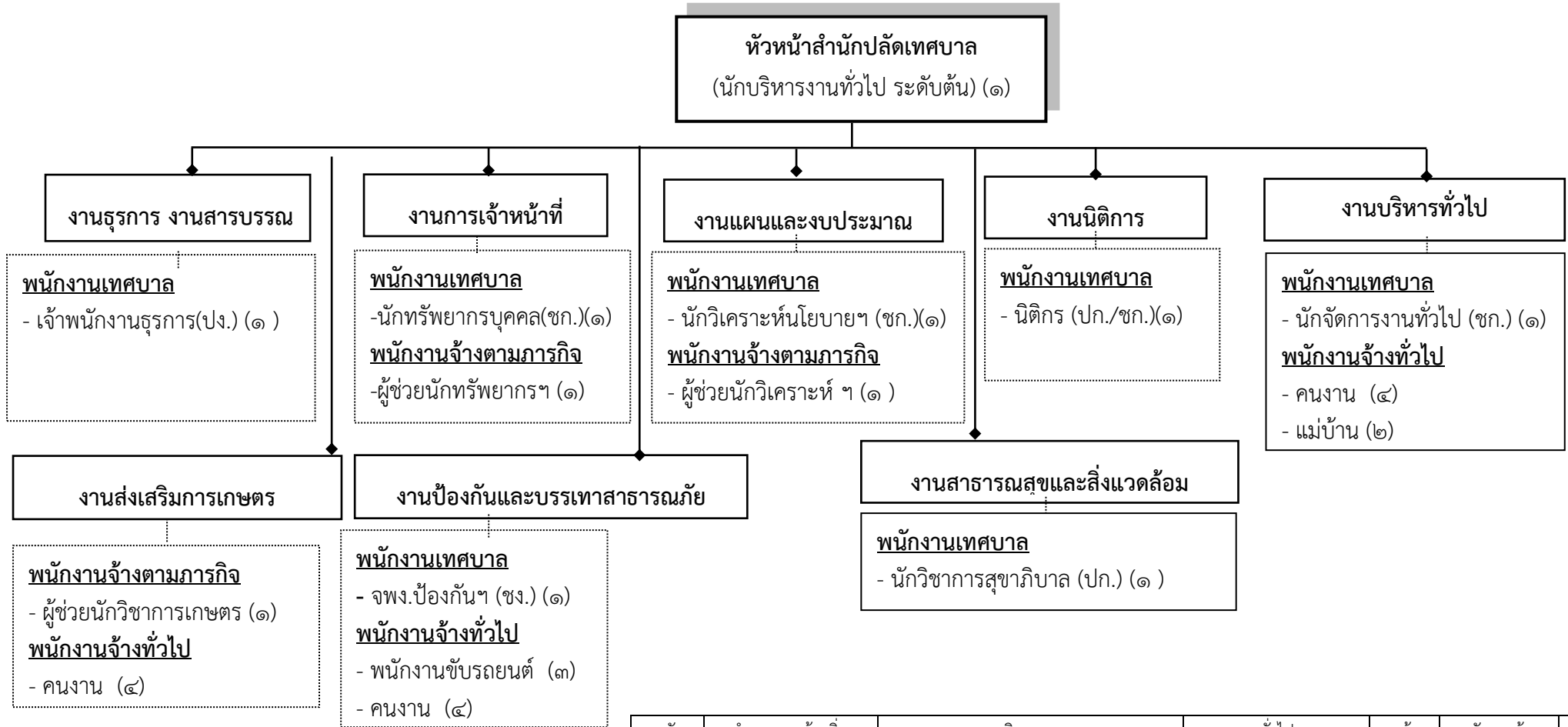


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลครบุรีใต้



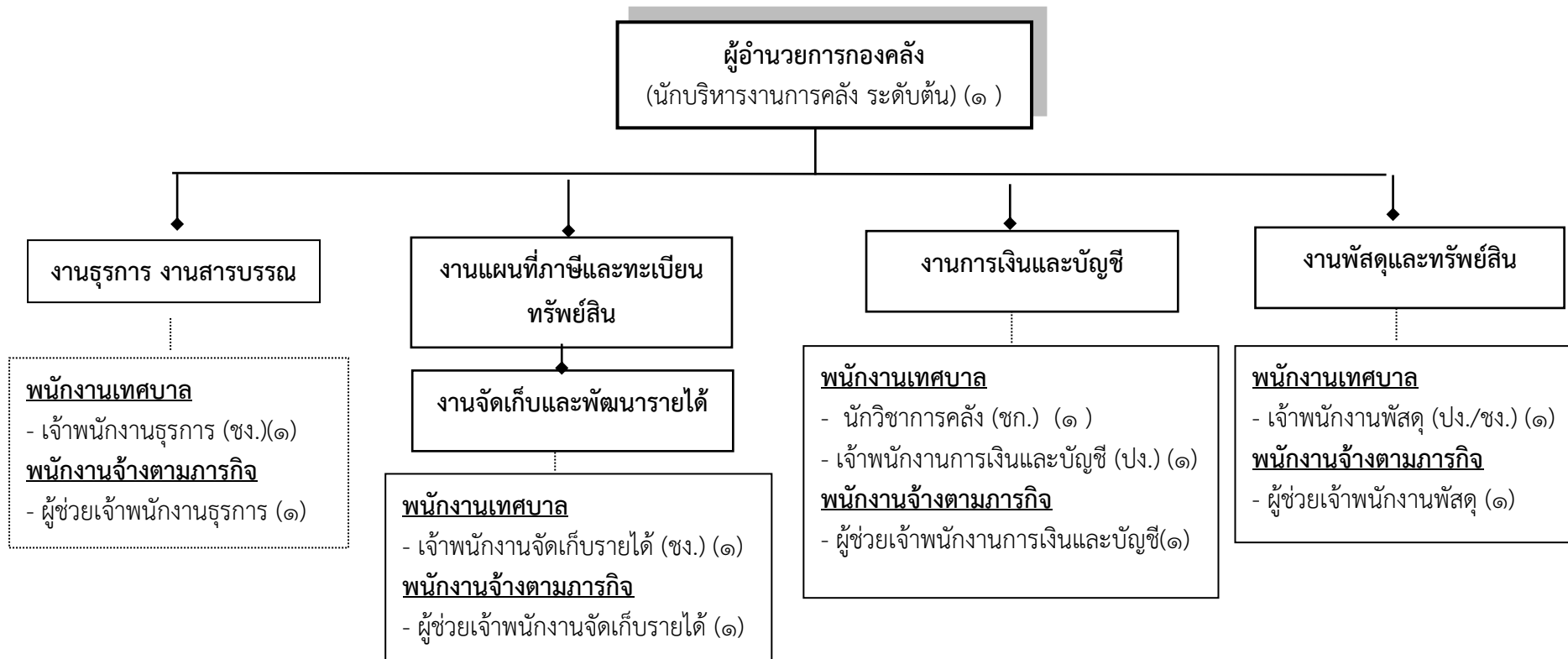
### โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	๑	-	-	๓	๑๗	๒๘

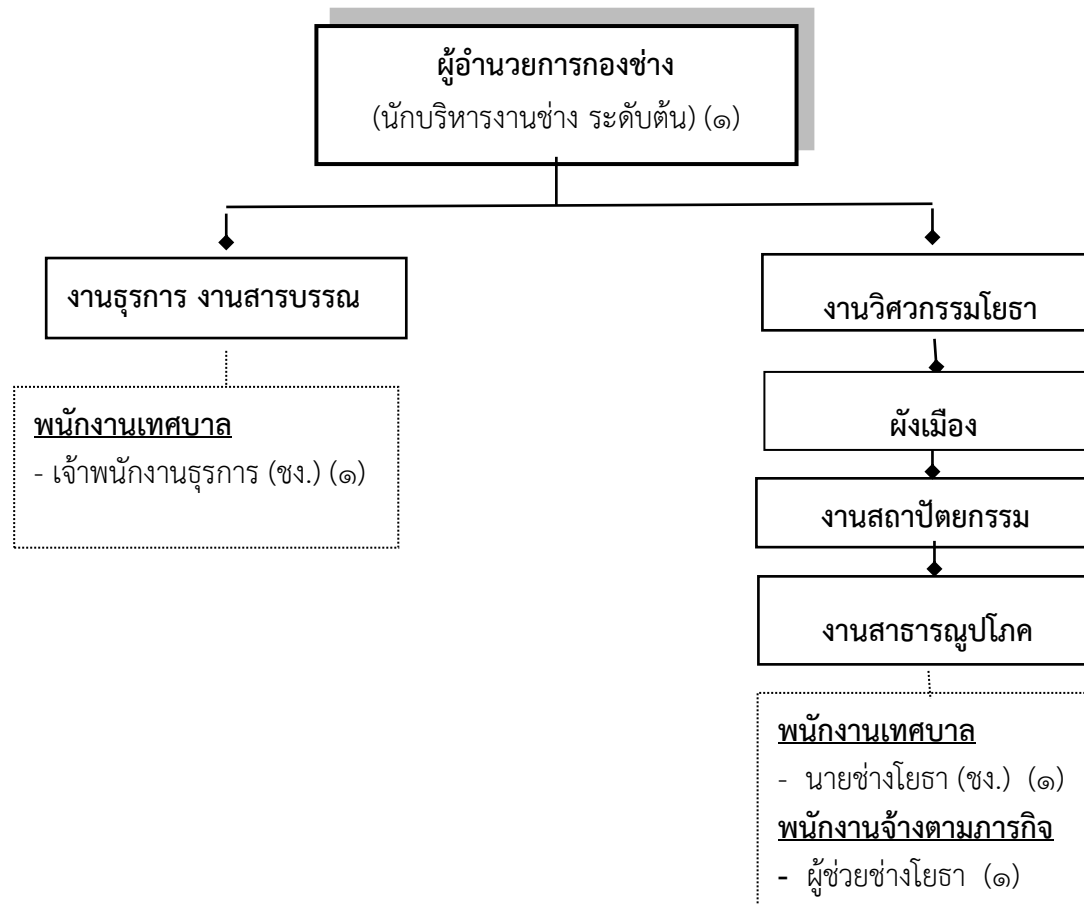


### โครงสร้างองค์กร



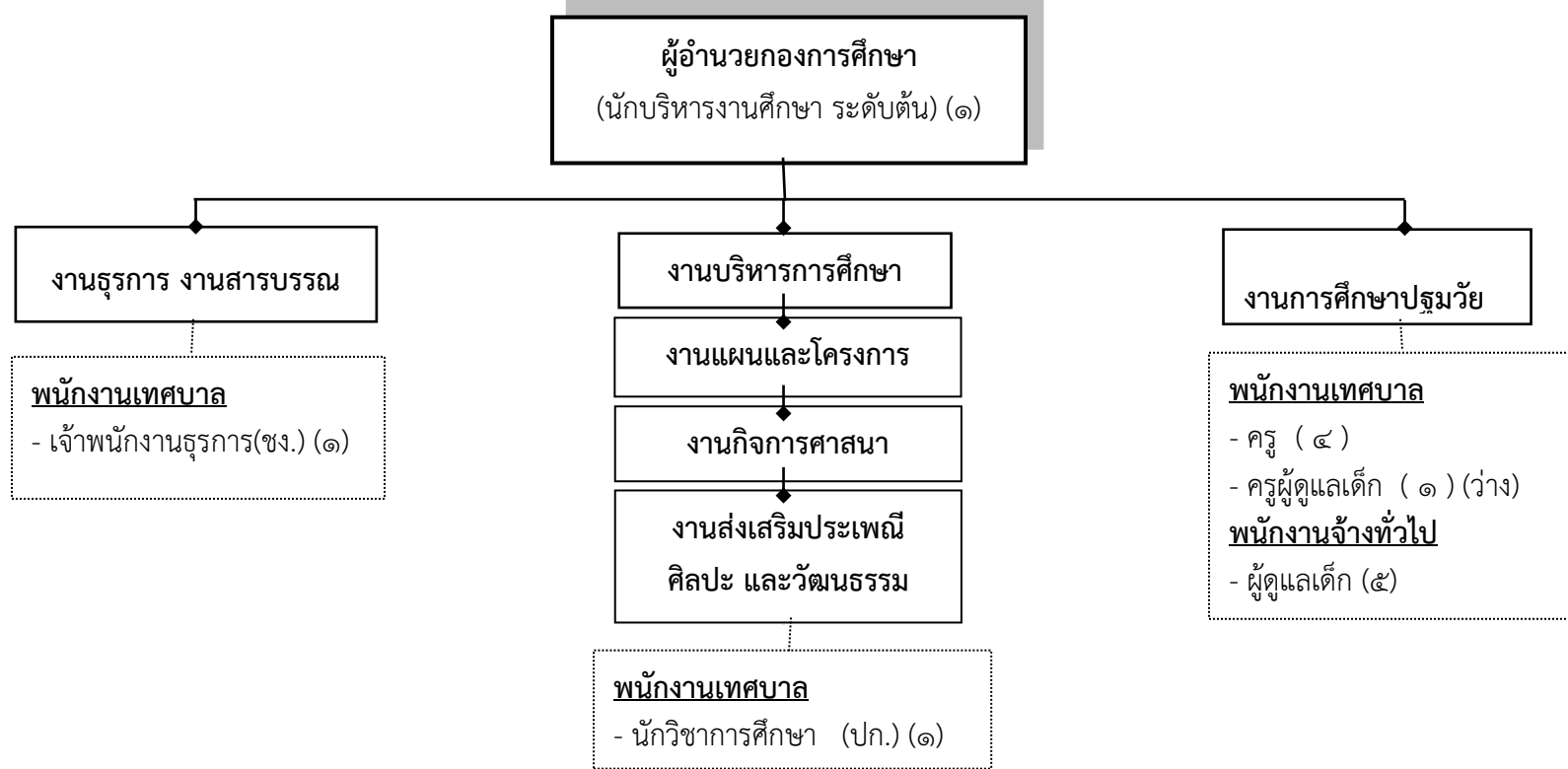
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	๔	-	๑๐

### โครงสร้างกองช่าง



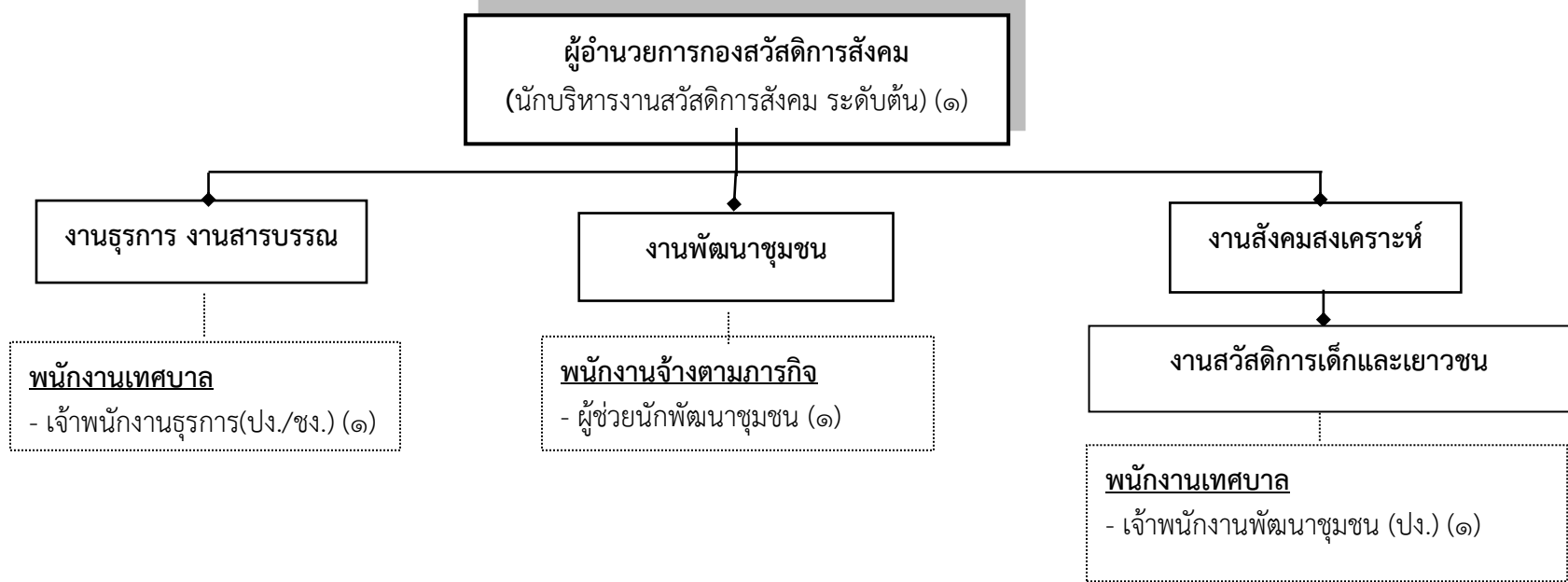
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๔

### โครงสร้างกองการศึกษา



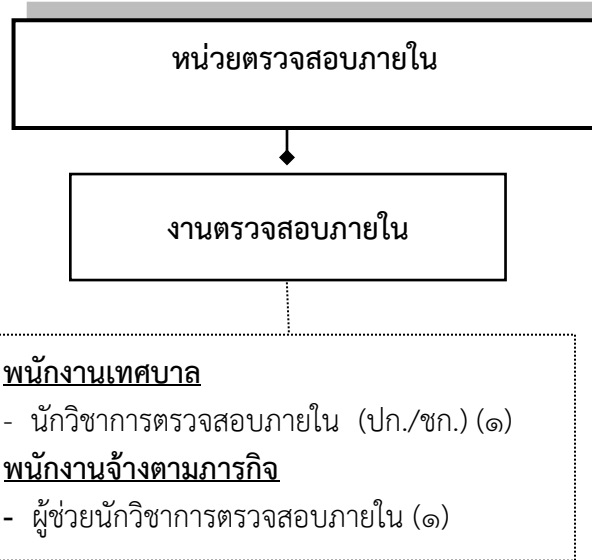
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๖	-	-	-	-	๑	-	-	-	๕	๑๓

### โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๔

### โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒

















## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลนครบุรีได้ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาล ตำบลนครบุรีได้ ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลนครบุรีได้ตระหนักเป็นอย่างยิ่งโดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ เทศบาลตำบลนครบุรีได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐเดียวกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

**๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการ

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนครบุรีใต้เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาคต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนครบุรีใต้ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลครบุรีได้ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นใน ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
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. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย