



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว

อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาคนในเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลโกรกแก้วได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลโกรกแก้วสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงาน ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่ารายได้ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล โกรกแก้ว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนอง การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนา โดยมีการวิเคราะห์เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์มาดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้สอดคล้องกัน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล โกรกแก้วเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณา ถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานกรเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานกรเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ เทศบาลตำบลโกรกแก้วจึงต้องมีการเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในเทศบาลตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	เทศบาล	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐	พนักงาน เทศบาล (คน)	หัวหน้า ศูนย์/ครู/ ครูผู้ดูแล เด็ก (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	ทต.โกรกแก้ว	๖	๓๐,๖๙๕,๐๐๐	๒๔	๓	๒	๒๒	รวม ๕๑ คน
๒	ทต.โนนสุวรรณ	๙	๓๖,๐๔๑,๒๕๐	๒๖	๓	-	๒๕	รวม ๕๔ คน
๓	ทต.ทุ่งแสงทอง	๖	๓๔,๕๐๐,๐๐๐	๒๗	๓	๑	๙	รวม ๔๐ คน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว เป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีพื้นที่ ๓๐.๕๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๘,๙๐๖.๒๕ ไร่ มีประชากรทั้งหมด ๔,๑๓๖ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ดังนี้

- การเพาะปลูกในเขตเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีการเพาะปลูกพืชที่สำคัญ คือ การเพาะปลูกข้าว ซึ่งมีการเพาะปลูกมากกว่าพืชชนิดอื่น เนื่องจาก พื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นที่ราบจึงเหมาะแก่การปลูกข้าว นอกจากการปลูกข้าวแล้วยังมีการปลูกพืชไร่ ได้แก่ มันสำปะหลัง ผลไม้และพืชผักด้วย

- การปศุสัตว์ในเขตเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีการเลี้ยงสัตว์เพื่อการจำหน่าย เช่น โคเนื้อ โคเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด เป็นต้น

- การพาณิชย์กรรมและบริการ ประกอบด้วย สถานีบริการน้ำมัน ๕ แห่ง โรงสีข้าว ๙ แห่ง ศูนย์ร้านค้าชุมชน ๒ แห่ง ร้านค้า ๔๙ แห่ง สหกรณ์ ๒ แห่ง

- การอุตสาหกรรม การประกอบการอุตสาหกรรมในเขตเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือนขนาดเล็ก

จึงทำให้สภาพเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชนค่อนข้างดี เพื่อที่จะทำให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลโกรกแก้ว สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล แต่ก็ยังมีปัญหาความต้องการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค การประปา
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบการสื่อสารต่าง ๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ราคาผลผลิตทางการเกษตร หรืออุตสาหกรรมในพื้นที่เป็นอย่างไร
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่
- ปัญหาหนี้สิน
- ปัญหาการว่างงาน

๓. ด้านสังคม เช่น

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง การบริหาร เช่น

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

- ความรู้ความเข้าใจของประชาชนเป็นอย่างไร
 - เครื่องมือ เครื่องใช้ ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ดังกล่าวเป็นอย่างไร
 - การมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความร่วมมือเป็นอย่างไร
 - การดูแลแหล่งทรัพยากรธรรมชาติเป็นอย่างไร
 - ปัญหาความสะอาดของสถานที่ทิ้งขยะ
๖. ด้านการสาธารณสุข
- ปัญหาด้านโรคระบาด ไข้เลือดออก
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. เทศบาล และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT คือ

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ แผนพัฒนาจังหวัด

ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

หรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ศักยภาพของตำบลโกรกแก้ว

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีสินค้า OTOP เช่น กลัวยเบรกแตก กระจับปี่ ปลาส้ม ปลาแดดเดียว น้ำพริกเผาหมู น้ำพริกเผากุ้ง และอื่นๆ
๒. มีสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ดังนี้
 - ๒.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบล จำนวน ๑ ศูนย์
 - ๒.๒ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๓ แห่ง
๓. มีสถานบริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลโคกรัก) ๑ แห่ง
๔. มีงานประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ เป็นการสนับสนุนการท่องเที่ยว ดังนี้
 - ๔.๑ งานประเพณีสงกรานต์ มีการจัดพิธีรดน้ำดำหัวให้กับผู้สูงอายุ
 - ๔.๒ งานประเพณีลอยกระทง ของทุกหมู่บ้านในตำบล
 - ๔.๓ งานประเพณีของดีโนนสุวรรณ
 - ๔.๔ งานประเพณีกวนข้าวทิพย์

๕. มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค เพื่อการเกษตร ได้แก่ ลำไกรกแก้ว-ลำไทรโยง ซึ่งเป็น ลำน้ำที่ไหลผ่านเขตเทศบาลตำบลไกรกแก้ว ซึ่งประชาชนใช้เพื่อการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีแหล่งน้ำอื่นๆ ได้แก่ ลำน้ำลำห้วยอื่น จำนวน ๒ สาย บึง คลองหนองน้ำ และอื่นๆ จำนวน ๔ แห่ง

๖. มีสถาบันองค์กรทางศาสนา (วัดและสำนักสงฆ์) ทั้งสิ้น ๔ แห่ง

๗. มีกลุ่มเกษตรเลี้ยงโคนมในตำบลและมีสหกรณ์โคนมโนนสุวรรณ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. มีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน และภายในหมู่บ้านหลายสายที่ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง ซึ่งผิวจราจรยังขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อโดยเฉพาะเวลาฤดูฝน ในฤดูร้อนเป็นฝุ่นฟุ้งกระจาย เนื่องจากมีงบประมาณจำนวนจำกัดจึงไม่สามารถพัฒนาได้ทั้งหมด

๒. ประชาชนบางส่วนขาดแคลนที่ดินทำกิน และหรือไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง

๓. มีงบประมาณจำกัด และยังไม่เพียงพอ

๔. ขาดอาชีพเสริมรองรับ

๕. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่

๖. ปัญหายาเสพติดภายในชุมชน

๗. ปัญหาเยาวชนมีความขัดแย้งกันภายในชุมชน

โอกาส (Opportunity)

๑. มีพื้นที่สาธารณะภายในตำบล ประมาณ ๔๐๐ ไร่

๒. สามารถจัดทำแปลงหญ้าสาธารณะประจำตำบลไกรกแก้ว

๓. สามารถจัดตั้งเป็นโรงงานปุ๋ยชีวภาพ ช่วยในการพัฒนากลุ่มอาชีพ

๔. มีถนนลาดยาง (ทางหลวงแผ่นดิน) ตัดผ่านทำให้การสัญจรไป - มา ระหว่างตำบล กับ

อำเภอและจังหวัดสะดวกรวดเร็ว

ข้อจำกัด (Threat)

๑. มีงบประมาณจำกัด และยังไม่เพียงพอ

๒. ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมและอาชีพให้แก่ประชาชน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๕. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. การพัฒนาด้านการศึกษาในทุกระดับ

ภารกิจรอง

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมการเกษตร
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๖. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (รวมผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงไม่ขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งใหม่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง ตามกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิม ของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งเทศบาลตำบลโกรกแก้ว แกไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานผลประโยชน์ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานผังเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว เดิมเป็นเทศบาลขนาดเล็ก เมื่อปรับเข้าสู่ระบบแบ่งแล้ว เป็นเทศบาลประเภท

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๓ งานบริหารการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานพัฒนาชุมชน	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๓ งานบริหารการศึกษา ๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานธุรการ ๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๓ งานพัฒนาชุมชน	

สามัญ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเป็น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม โดยมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งการกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องแยกตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อกำหนดตัวพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) คณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ได้ประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ลักษณะงาน ปริมาณงาน ความยากและคุณภาพของงาน เพื่อกำหนดตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง คุ่มค่า ดังนั้น จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างดังต่อไปนี้

- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
(๑) สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย			
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นิติกร ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา

-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (นักรการ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	จำนวน ๓	อัตรา
(๒) กองคลัง ประกอบด้วย		
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
-นักวิชาการคลัง ระดับปฏิบัติการ	จำนวน ๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-นักวิชาการพัสดุ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	จำนวน ๑	อัตรา
(๓) กองช่าง ประกอบด้วย		
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
-นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	จำนวน ๓	อัตรา
(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย		
-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	จำนวน ๒	อัตรา
(๕) กองการศึกษา ประกอบด้วย		
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑	อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	จำนวน ๑	อัตรา
-หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑	อัตรา
-ครู	จำนวน ๒	อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน ๓	อัตรา

(๖) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

จำนวน ๑ อัตรา

-นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ

จำนวน ๒ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
เทศบาลตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโกรกแก้ว								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบบุคลากร + งบสมทบ
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๓,๘๘๐	๖๔๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๙,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๓	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๗๗๐	๒๔๙,๒๔๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๔๔๐	๒๔๕,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.)	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๔,๐๗๐	๑๖๘,๘๔๐	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๘	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๘,๓๔๐	๒๒๐,๐๘๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๗,๗๒๐	๒๑๒,๖๔๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๗๘๐	๑๑๗,๓๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
	-ประเภทผู้มีทักษะ						
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๑๒๐	๑๒๑,๔๔๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๒	นักการ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๓	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๗	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลังเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๓,๐๔๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑๕,๘๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑๓,๔๗๐	๑๖๑,๖๔๐	๗,๒๐๐	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐
	ลูกจ้างประจำ						
๖	นักวิชาการพัสดุ	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๐๓๐	๑๓๒,๓๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๒,๓๙๐	๑๔๘,๖๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐

๓. กองช่างเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๓,๗๗๐	๑๖๕,๒๔๐	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐
	ลูกจ้างประจำ						
๔	นายช่างโยธา	๑	๑๖,๓๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๖	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐	๒๔,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๓,๗๗๐	๑๖๕,๒๔๐	๗,๓๒๐	๘,๐๔๐	๙,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๕	คนงาน	-	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๕.กองการศึกษาเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๓	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลโกรกแก้ว						
๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู คศ.๑	๑	๒๐,๗๔๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๕,๘๐๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
	ประเภทผู้มีทักษะ						
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๔๐๐	๐	๐	๐	๐
			๑,๔๙๐	๑๗,๘๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๔๐๐	๐	๐	๐	๐
			๐	๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๔๐๐	๐	๐	๐	๐
			๐	๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๖. กองสวัสดิการสังคมเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๒,๒๒๙,๗๕๐	๓๓,๘๔๑,๒๓๘	๓๕,๕๓๓,๓๐๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่งให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกัยสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงานเทศบาลตำบลโกรกแก้วทุกคน ทุกตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโกรกแก้ว จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สถานการณ์คลัง และประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ดังนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล
๒. จัดให้มีการประชุมพนักงาน อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๓. จัดฝึกอบรมพนักงานเทศบาลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๔. จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และเอกชน ตามสถานการณ์คลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีคุณธรรม
๖. จัดระบบการบริหารจัดการภายในเทศบาลเพื่อพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่ ด้วยการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ใช้เทคโนโลยีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเหมาะสม มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย

นอกจากนี้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโกรกแก้ว

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก