



แผนพัฒนากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์
อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรีในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ให้กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ์

คำนำ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ฉบับนี้ เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 17 และมาตรา 24 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยคำนวณจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละ 40 และถือปฏิบัติตามแนวทางและหลักเกณฑ์ต่างๆตามประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ตามความต้องการคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐที่มุ่งสร้างท้องถิ่นให้เข้มแข็ง (เก่ง) โปร่งใส (ดี) ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคงตามแนวทางการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

สิงหาคม 2560

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	7
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	13
➤ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลรอกสมบูรณ์	21
➤ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis)	25
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	27
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	28
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	29
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	34
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	40
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	47
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	53
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	55

๑๑๑๑๑๑ ๕๕๕๕๕๕

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล กรอกสมบูรณ์ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนและการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 30 กรกฎาคม 2557 หมวด 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ 12 การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนตามประกาศแก้ไขและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.8 เพื่อให้การบริหารงาน และด้านการบริการประชาชนมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐที่มุ่งสร้างท้องถิ่นให้เข้มแข็ง (เก่ง) โปร่งใส (ดี) ก้าวสู่ประเทศไทย 4.0 อย่างมั่นคงตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563) โดยให้มีกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณหาเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนการคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ เรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

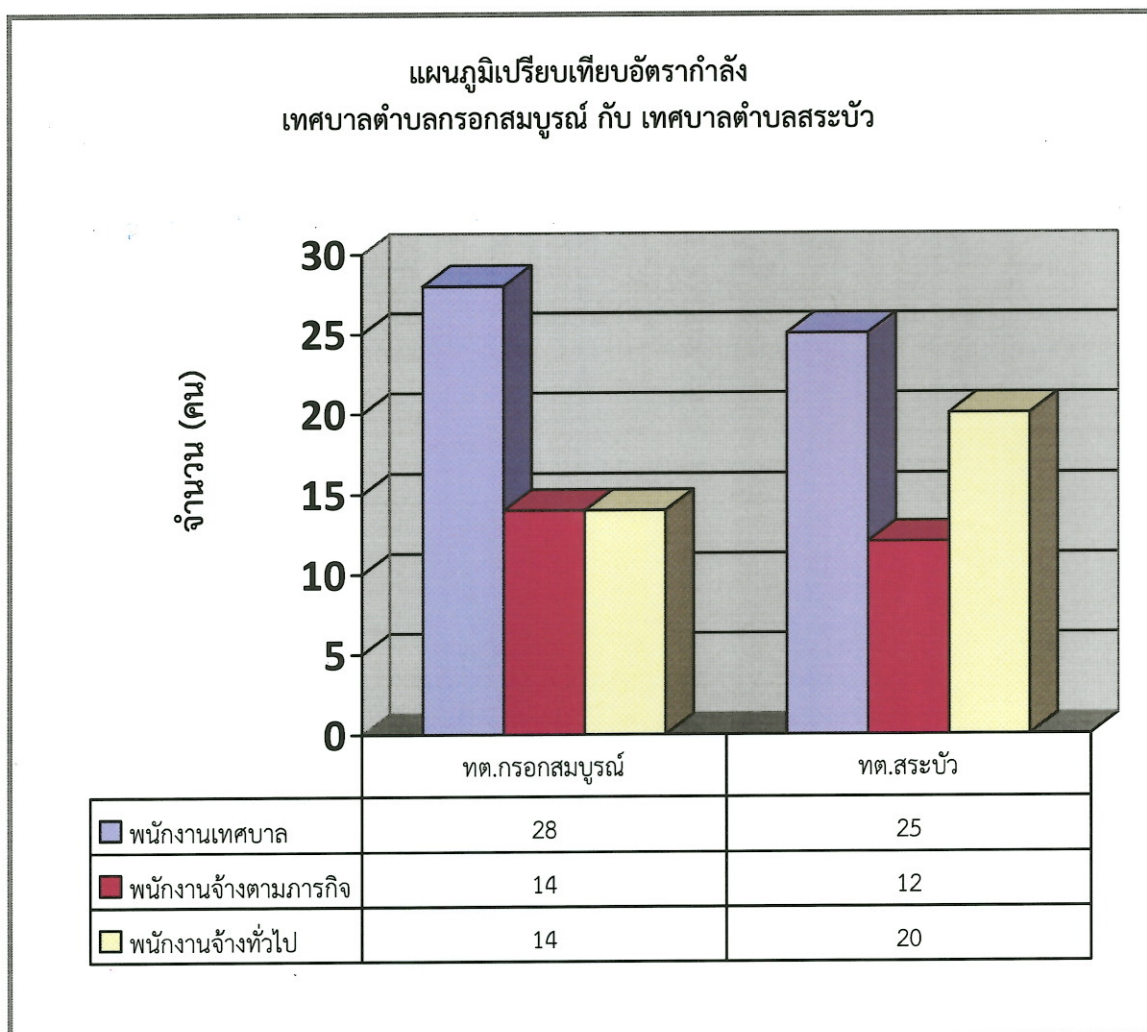
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน เท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงาน โดยได้ ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี กล่าวคือ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น 82,800 นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ จากการเก็บสถิติปริมาณงานทุกส่วน ราชการของเทศบาลตำบลรอกสุมบูรณ์ สามารถสรุปจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดได้ ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน 26 อัตรา
- พนักงานครูเทศบาล จำนวน 2 อัตรา
- พนักงานจ้าง จำนวน 28 อัตรา (ตามภารกิจ 14 อัตรา , ทัวไป 14 อัตรา)
- รวมอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา

(รายละเอียดสถิติปริมาณงานแต่ละส่วนราชการอยู่ในภาคผนวก)

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ กับ เทศบาลตำบลสระบัว ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ติดต่อกัน ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท และลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง โดยรวมแล้วมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะมีพนักงานเทศบาลจากการสอบของกรมส่งเสริมฯ มาบรรจุได้ครบทุกตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง และจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้มากยิ่งขึ้น

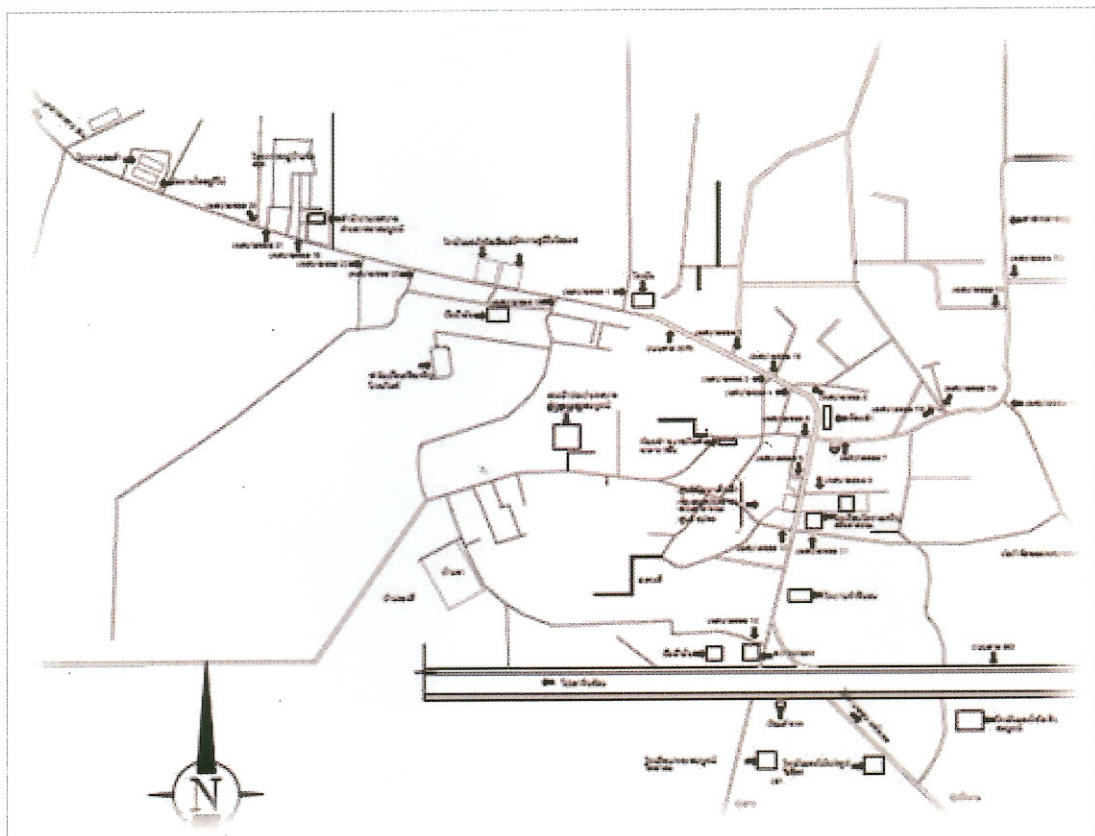
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล

☞ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

ที่ตั้ง อาณาเขต และเขตการปกครอง

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ แต่เดิมเรียกว่า “บ้านกรอกด้วน” หมู่ที่ 10 ตำบลท่าตุม มีนายจ้อย เหมือสอน เป็นผู้ใหญ่บ้าน เมื่อครบวาระ มี นายประสิทธิ์ เหมือสอน เป็นผู้ใหญ่บ้าน และแยกออกจาก ตำบลท่าตุม ตั้งเป็นตำบลกรอกสมบูรณ์ มีนายประสิทธิ์ เหมือสอน เป็นกำนัน และได้วางรากฐานสุขาภิบาลเอาไว้ จึงได้ประกาศจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลกรอกสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2535 ต่อมาสุขาภิบาลกรอกสมบูรณ์ ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาล เป็นเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2542

มีพื้นที่การปกครองทั้งหมด 12 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 7,500 ไร่ โดยรับผิดชอบพื้นที่ หมู่ที่ 1 (บางส่วน) ของตำบลกรอกสมบูรณ์ อำเภอศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี มีระยะทางห่างจาก อำเภอศรีมหาโพธิ 30 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดปราจีนบุรี 54 กิโลเมตร



ทิศเหนือ จากหลักเขตที่ 1 เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3079 โคกขวาง - พญาจารย์ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ 2 ตั้งอยู่ริมถนนไปทางด้านเขาลูกช้าง ฟากตะวันตกจากหลักเขตที่ 2 เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ผ่านถนนไปบ้านเขาลูกช้างและถนนไปบ้าน บ่อตาดำ ถึงหลักเขตที่ 3 ตั้งอยู่ริมถนนไปบ้านบ่อตาดำ ฟากตะวันตก ตรงจุดศูนย์กลางที่ถนนไปบ้านหนองตลาด บรรจบกับถนนไปบ้านบ่อตาดำ

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ 5 ผ่านถนนบ้านทุ่งยาวไปทางตะวันตก บรรจบทางหลวงถนนไปทางทิศใต้ จากหลักที่ 6 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักที่ 7 ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ไปด้านเขาลูกช้าง จากหลักที่ 7 ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักที่ 8 ไปทางทิศใต้ไปบ้านห้วยเอน

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ 4 ตั้งริมถนนไปบ้านหนองตลาดปากเหนือจากหลักเขตที่ 4 ไปทางตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านถนนไปบ้านหนองตลาด และถนนหมายเลข 3079 โคกขวาง - พญาจ่าย ถึงหลักเขตที่ 5 ไปทางทิศใต้บ้านทุ่งยาวบรรจบกับทางหลวงจังหวัดหมายเลข 3079 โคกขวาง - พญาจ่าย

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ 8 เป็นเส้นตรงไปทาง ทิศตะวันออกเฉียงเหนือผ่านทางหลวง จังหวัดหมายเลข 3079 โคกขวาง - พญาจ่าย บรรจบกับหลักเขตที่ 1

โดยแบ่งการปกครองออกเป็น 8 ชุมชน ดังนี้

- ชุมชนที่ 1 ชุมชนโคกวัดพัฒนา
- ชุมชนที่ 2 ชุมชนตะวันรุ่ง
- ชุมชนที่ 3 ชุมชนแปลงไผ่ในชัยพัฒนา
- ชุมชนที่ 4 ชุมชนแปลงไผ่ทองพัฒนา
- ชุมชนที่ 5 ชุมชนรวมช่างพัฒนา
- ชุมชนที่ 6 ชุมชนอนามัย
- ชุมชนที่ 7 ชุมชนหน้าตลาด
- ชุมชนที่ 8 ชุมชนอำนวยสุข

สภาพทางสังคม

1. ด้านการศึกษา

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีสถาบันการศึกษาที่อยู่เขตพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ สังกัดเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ และโรงเรียนวัดราษฎร์เจริญศรัทธาธรรม ซึ่งเป็นสถานบันการศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี เขต 1 สรุปได้ ดังนี้

ลำดับ ที่	สถานศึกษา	จำนวนนักเรียน			จำนวนครู
		ชาย	หญิง	รวม	
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล	66	59	125	2
2	โรงเรียนวัดราษฎร์เจริญศรัทธาธรรม	306	302	608	22

2. ด้านสาธารณสุข

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีสถานบริการสาธารณสุขซึ่งเป็นสถานบริการของรัฐ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรอกสมบูรณ์ มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 5 คน

3. ด้านอาชญากรรม

เทศบาลไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน ซึ่งเทศบาลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว วิธีการแก้ปัญหาของเทศบาลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างหอนาฬิกาบอกเวลาและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหายและโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำอปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง ปัจจุบันปัญหาดังกล่าวยังเป็นปัญหาที่ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางเทศบาลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

4. ด้านยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนของเทศบาล จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรระเบาะไผ่ได้แจ้งให้กับเทศบาลทราบนั้น พบว่าในเขตเทศบาลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของเทศบาลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของเทศบาลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เทศบาลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

5. ด้านการสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ได้ดำเนินการด้านงานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (1) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (2) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (3) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (4) ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
- (5) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง
- (6) ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้
- (7) ดำเนินการโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (8) ดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพของกลุ่มอาชีพ และกลุ่มสตรีภายในเขตเทศบาล

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563) ของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ดังนี้

➤ ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ระบบระบายน้ำในเขตเทศบาลมีท่อระบายน้ำไม่ครบทุกซอย ในเวลาฝนตกบางซอยไม่สามารถระบายน้ำได้ เนื่องจากเทศบาลมีงบประมาณไม่เพียงพอ
2. ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง และบางแห่งชำรุด
3. ถนน คสล. บางสายก่อสร้างไว้เดิมคับแคบเนื่องจากมีพื้นที่จำกัด ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก
4. สถานที่พักผ่อนหย่อนใจในเขตเทศบาลยังมีน้อยมาก และยังไม่ได้ปรับปรุงให้สวยงามเป็นระเบียบ เนื่องจากในแต่ละปีมีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ
5. น้ำท่วมขังตามถนน ชุมชนเนื่องจากไม่มีท่อระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำมีขนาดเล็กไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน
6. ประชาชนบางแห่งยังไม่มีไฟฟ้าใช้ในพื้นที่ย่านเกษตร
7. การบริการด้านการประปา ท่อเมนบางแห่งยังมีขนาดเล็ก ทำให้น้ำไหลน้อยในบางช่วงเวลาและไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
8. ขาดตลาดสดซึ่งเป็นสถานที่ในการจัดซื้อแหล่งอาหารที่ถูกสุขลักษณะ
9. ถนนลาดยางสาย 3079 บางแห่งชำรุดต้องใช้งบประมาณในการซ่อมแซมจำนวนมาก

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ขยายท่อเมนระบบประปาใช้ในเขตเทศบาลให้เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
2. จัดซื้อที่ดินเพื่อขุดร่องระบายน้ำจากแหล่งชุมชน
3. ก่อสร้างถนน คสล. ที่ได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
4. ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะในชุมชนให้ทั่วถึง
5. ขยายถนน คสล. หรือรางระบายน้ำ เพื่อเพิ่มผิวจราจรให้กว้างขึ้นหากมีพื้นที่พอจะขยายได้
6. จัดให้มีสวนสาธารณะในเขตเทศบาลเพิ่มขึ้นและปรับปรุงให้สวยงาม
7. จัดให้มีตลาดสด เพื่อความเป็นระเบียบและถูกสุขลักษณะ

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. การจัดเก็บขยะยังไม่มีประสิทธิภาพ มีขยะตกค้างในบางจุด
2. การกำจัดขยะและสถานที่กำจัดขยะยังไม่ได้มาตรฐาน
3. ภาชนะรองรับขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ และไม่สวยงาม
4. ประชาชนขาดความเข้าใจในการรักษาความสะอาด
5. ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
6. สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่สวยงาม ไม่ถูกสุขลักษณะ
7. มลพิษจากการจราจร ฝุ่นละอองในท้องถนน
8. มลพิษจากกลิ่น เสียง ฝุ่นละอองจากผู้ประกอบการ
9. ประชาชนใช้สารเคมีในการเกษตรเพาะปลูก

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. เพิ่มการเก็บขยะ และปรับปรุงประสิทธิภาพการเก็บขยะให้ดีขึ้น
2. วางระบบกำจัดขยะและสถานที่กำจัดขยะให้ได้มาตรฐาน
3. สับเปลี่ยนถังขยะ ที่มีความมั่นคงใช้งานง่ายและสวยงาม จัดหาเพิ่มเติม
4. ให้ความรู้ ใช้สื่ออบรม สร้างความตระหนักในการรักษาความสะอาดแก่ชุมชน
5. สร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้เป็นที่พักผ่อนและออกกำลังกายให้เพิ่มขึ้น
6. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับในที่ว่าง ที่ทางหลวง ที่สาธารณะ สถานที่ราชการ บังคับใช้เทศบัญญัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย
7. ขุดลอกคูคลอง ท่อระบายน้ำ ในเขตเทศบาล
8. ทำการเกษตรแบบไร่นาสวนผสมและปลอดสารพิษ ตามแนวพระราชดำริฯ
9. ล้างถนนสายหลัก รมรงค์ปิดกวาดฝุ่นละออง(หน้าบ้านนำมอง)

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. การประกอบอาชีพ ยังขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
2. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
3. เงินทุนในการดำเนินกิจการกลุ่มอาชีพยังมีน้อย
4. การรวมกลุ่มที่เข้มแข็งยังมีน้อย
5. ไม่มีศูนย์กลางสำหรับจำหน่ายผลิตภัณฑ์ของชุมชน
6. ขาดความรู้และเทคโนโลยี ในการพัฒนาด้านการเกษตร
7. ไม่มีสินค้าที่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนในการดำเนินการกลุ่มอาชีพ
2. อบรมให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่ผู้ที่ว่างงาน
3. ส่งเสริมการดำเนินการเกษตรตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
4. สนับสนุนให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพให้มากขึ้น
5. จัดสถานที่จำหน่ายสินค้า และผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพและชุมชน
6. กำหนดจุดผ่อนผันการค้าขายประเภทหาบเร่ แผงลอย การจำหน่ายสินค้าหรืออาหารบนพื้นที่หรือทางสาธารณะ

ปัญหาด้านสาธารณสุข

1. การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในหน้าฝน โดยมีุงลายเป็นพาหะ
2. ศูนย์บริการสาธารณสุขยังขาดบุคลากรด้านการแพทย์
3. โรคติดต่อที่มากับสัตว์เลี้ยงในเขตชุมชน
4. ประชาชนในชุมชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนในชุมชนขาดคุณธรรมความสำนึกและจริยธรรมในการดำรงชีวิตในการอยู่ร่วมกัน

ความต้องการด้านสาธารณสุข

1. ให้ความรู้และรณรงค์ป้องกันไข้เลือดออก โดยการฉีด พ่นสารฆ่ายุง หยอดทรายอะเบท
2. ให้ความรู้ในการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อต่างๆ
3. รณรงค์ป้องกันโรคที่มากับสัตว์เลี้ยง เช่น สุนัขหรือแมว
4. ให้ความรู้ ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมแก่ชุมชน
5. สนับสนุนเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาแก่โรงเรียนในเขตเทศบาล
6. ส่งเสริมสนับสนุนและจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้พิการและด้อยโอกาส

ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. เด็กไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับมัธยม
2. โรงเรียนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
3. ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา
4. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมพื้นบ้าน

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. จัดให้มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีความรู้อย่างน้อย การศึกษาภาคบังคับ
1. ส่งเสริม ฟันฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้าน

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

1. ขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้อง
2. เครื่องมือ เครื่องใช้ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
3. การขาดอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่จะรับงานภารกิจถ่ายโอน
4. ประชาชนให้ความสนใจข่าวสารและกิจกรรมของท้องถิ่นน้อย
5. ขาดศูนย์กลางการประสานงานในชุมชน

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

1. จัดให้มีประชาคมหรือจัดเวทีชาวบ้าน เพื่อเป็นที่พบปะ ประชุม หรือปรึกษาหารือตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อทราบปัญหาและความต้องการ
2. จัดให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล เพื่อชุมชนจะได้รับรู้ข่าวสารของเทศบาลและดำเนินการตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
3. ปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาล
4. ปรับปรุงและขยายการบริการด้านส่งเสริมสุขภาพผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส
5. ปรับปรุงประสิทธิภาพการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลรอกสมบูนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลรอกสมบูน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การจะพัฒนาเทศบาลได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลรอกสมบูนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนโดยมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กของเทศบาล และพัฒนาเยาวชนจัดให้มีกิจกรรมของสภาเด็กในตำบลให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม โดยมี ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (2561 – 2564) เป็นแนวทางดังนี้

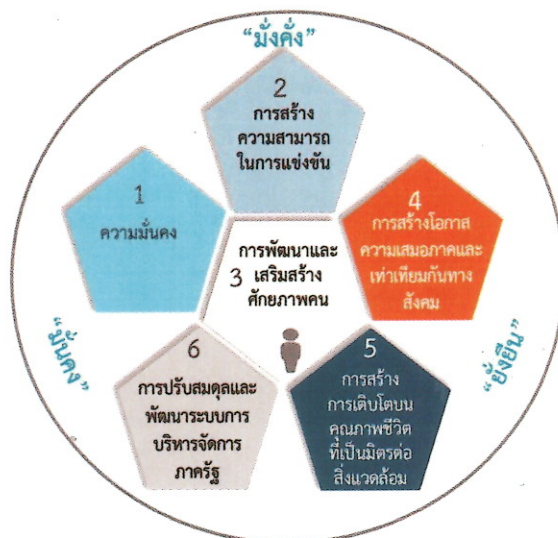
ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

➡ แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

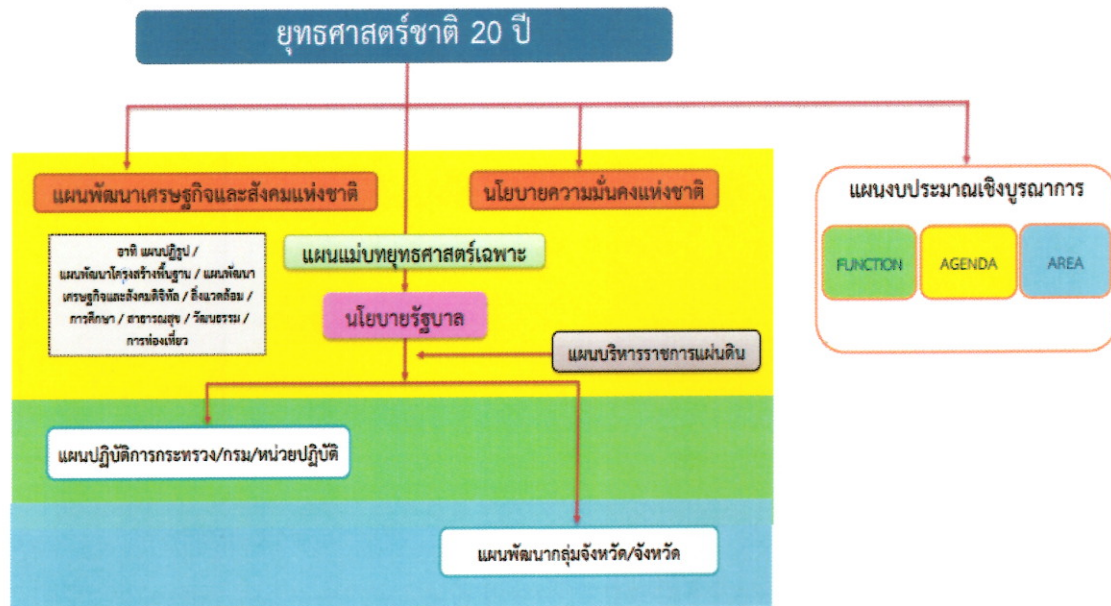
การจัดทำแผนของเทศบาลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทย ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) สรุปย่อได้ ดังนี้

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา
คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ
คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ
 เศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคาม และบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษาความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติซึ่งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติกำลังดำเนินการยกร่างอยู่ในขณะนี้ประกอบด้ววิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กร และคนไทยทุกคนต้องมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษามลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

แผนยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประชาชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (3) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (4) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (5) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (6) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (7) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(1) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(3) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
- (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็ง

ของชุมชน

- (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับ

ระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

- (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ

- (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (1) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (2) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (5) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (6) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (7) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

แผนพัฒนาจังหวัดปราจีนบุรี 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564)

วิสัยทัศน์

ปราจีนบุรีเมืองน่าอยู่ คู่แหล่งท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย แพทย์แผนไทย และสมุนไพรสู่สากล

พันธกิจ (Mission)

- (1) ปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายให้บรรลุผลและสนองนโยบายของรัฐบาลในทุกมิติโดยยึด ความต้องการ และความจำเป็นของประชาชนเป็นหลัก
- (2) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การอุตสาหกรรม การเกษตร การดำเนินการด้าน สังคมและการศึกษาให้เกิดความเท่าเทียม การจัดการสิ่งแวดล้อมและระบบการคมนาคมเพื่อความเป็นเมืองน่าอยู่
- (3) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศให้เกิดผลอย่างยั่งยืน
- (4) พัฒนาความสามารถในด้านการเกษตรกรรมตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (5) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแพทย์แผนไทยและสมุนไพรให้มีมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์รวม

จังหวัดเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และฐานการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย เป็นแหล่ง อารยธรรมสมัยทวารวดีและการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม อุดมสมบูรณ์ ชุมชนสังคม เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางการแพทย์แผนไทย และพัฒนาสมุนไพรสู่สากล

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านเกษตรกรรม และบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาด้านการค้าและอุตสาหกรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริหารจัดการงานด้านสังคม การศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐาน แห่งความพอเพียง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านท่องเที่ยว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมและ โลจิสติกส์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

กลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาด้านเกษตรกรรม และบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการ

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมขบวนการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรไปสู่การตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย
2. ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตเศรษฐกิจสินค้าเกษตร (Zoning)
3. น้อมนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนา
4. เพิ่มประสิทธิภาพการลดต้นทุนการผลิต
5. พัฒนาลาดกลางการเกษตร
6. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอในพื้นที่เกษตรกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาด้านการค้าและอุตสาหกรรม

กลยุทธ์

1. สร้างความสามารถทางการแข่งขันและโอกาสทางการค้าให้กับผู้ประกอบการ
2. การสร้างความเป็นธรรมทางการค้าและการคุ้มครองผู้บริโภค
3. ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร ใช้วัตถุดิบภายในพื้นที่จังหวัดเพิ่มขึ้น
4. ส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมให้มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสังคมและสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาเครือข่ายเฝ้าระวังและจัดการผลกระทบสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นและชุมชน
6. ส่งเสริมและถ่ายทอดนวัตกรรมทางด้านพลังงาน
7. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางด้านอุตสาหกรรมวิสาหกิจชุมชน 116

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการบริหารจัดการงานด้านสังคม การศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและส่งเสริมโอกาสทางสังคมบนฐาน แห่งความพอเพียง

กลยุทธ์

1. ผลักดันให้องค์กรสวัสดิการสังคมเข้าสู่การรับรองมาตรฐาน
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เครือข่าย อาสาสมัคร และภาคประชาชน
3. บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาคประชาสังคมในการบริการด้านเด็ก เยาวชน คนพิการและผู้สูงอายุ
4. จัดทำมาตรฐานกลางในการประเมินมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานรับเลี้ยงเด็ก เอกชนจังหวัด
5. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
6. ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาสอดคล้องความต้องการกับตลาดแรงงานในพื้นที่
7. พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาและการบริหารจัดการที่ทันสมัย
8. จัดงานแรงงานและพัฒนากายภาพเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาด้านท่องเที่ยว

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว สินค้า บริการ การตลาด ประชาสัมพันธ์ และปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยว รวมทั้งสร้างความปลอดภัยทางการท่องเที่ยว
2. พัฒนาผู้ประกอบการในพื้นที่เป็นเอกลักษณ์ประจำท้องถิ่น
3. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์ OTOP ตามแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์
4. น้อมนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชุมชน
5. พัฒนาเป็นศูนย์กลางการศึกษาดูงานด้านสุขภาพและแพทย์แผนไทย 117

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาเมืองน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมและโลจิสติกส์

กลยุทธ์

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุของจังหวัด
3. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการเฝ้าระวังการเกิดอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุของจังหวัด

3. กำกับดูแลความมั่นคงแข็งแรงและความปลอดภัยของอาคารขนาดใหญ่
4. สนับสนุนการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในรูปพระราชบัญญัติแบบบูรณาการ
5. สนับสนุนการแก้ไขความเสี่ยงจากสาธารณภัย และภัยพิบัติ แบบใช้โครงสร้าง และไม่ใช่โครงสร้าง
6. สนับสนุนการปลูกฝังวัฒนธรรมลดความเสี่ยงภัยด้วยตนเองแบบมีส่วนร่วม
7. สนับสนุนการจัดการความเสี่ยงจากสาธารณภัย และภัยพิบัติในรูปพระราชบัญญัติแบบบูรณาการ
8. ส่งเสริมให้มีการกำกับดูแลผู้ขับซึ่รถสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
9. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเฝ้าระวังด้านยาเสพติด
10. ส่งเสริมให้เยาวชนได้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
11. ส่งเสริมการปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะ และศาสนสถาน
12. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำต้นทุนเพื่อการเกษตรและอุปโภค-บริโภค ตลอดจนสามารถ

ป้องกันและบรรเทาปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้งน้ำเค็มหนุน

13. ส่งเสริมให้มีการป้องกันการพังทลายของตลิ่ง
14. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีระบบการกำจัดน้ำเสีย
15. ส่งเสริมให้มีเครือข่ายเฝ้าระวังการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ
16. ส่งเสริมให้มีองค์ความรู้บริหารจัดการขยะ
17. ส่งเสริมให้ประชาชนได้กำหนดทิศทางการใช้ประโยชน์ที่ดินในชุมชนที่เป็นถิ่นที่อยู่
18. ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ของจังหวัด

19. ส่งเสริมให้มีเครือข่ายประชาชนเฝ้าระวังการบุกรุกพื้นที่สาธารณประโยชน์
20. ส่งเสริมการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีส่วนร่วม
21. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความสะดวกในการเข้าถึงทุกพื้นที่อย่างเท่าเทียมกัน
22. ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอันเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในจังหวัดปราจีนบุรี
23. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม
24. ปรับปรุงถนนให้มีคุณภาพดี สามารถใช้งานได้โดยสะดวกปลอดภัย 118

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาด้านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพร

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพวัตถุดิบสมุนไพร
2. สนับสนุนการจัดตั้งตลาดกลางสมุนไพร
3. ส่งเสริมขยายช่องทางการใช้ประโยชน์ การเพิ่มมูลค่าสมุนไพร
4. สนับสนุนการจัดบริการการแพทย์แผนไทยครบวงจร
5. บูรณาการการแพทย์พื้นบ้านภูมิปัญญาท้องถิ่น การแพทย์แผนไทยร่วมกับการแพทย์แผน

ปัจจุบัน

6. ส่งเสริมการใช้ยาสมุนไพร แทนยาแผนปัจจุบัน
7. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทยอย่างต่อเนื่อง
8. ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานการวิจัย



ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

วิสัยทัศน์

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้ท้องถิ่นด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- 1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ
- 2) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำ ทางเท้า ถนน สะพาน ให้สะดวกต่อการสัญจร
- 3) ติดตั้งและขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ สัญญาณไฟจราจร และเครื่องหมายต่างๆ
- 4) ก่อสร้างต่อเติม ปรับปรุง ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน
- 5) ก่อสร้าง บำรุงรักษา ปรับปรุง พัฒนาแหล่งน้ำ แหล่งเก็บกักน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และ กีฬา

แนวทางการพัฒนา

- 1) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา
- 2) สนับสนุนกิจกรรมทางพิธีการศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และ กีฬา
- 3) พัฒนาส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ และสถานที่ออกกำลังกาย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

- 1) สนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชนและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
- 2) พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการป้องกันบรรเทา

สาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- 1) การบำบัด และจัดการขยะมูลฝอยแบบครบวงจร
- 2) การดูแล บำรุงรักษา บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม และสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

- 1) ให้การสงเคราะห์ เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ และสวัสดิการสังคม
- 2) ป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ
- 3) ส่งเสริมการบริการสาธารณสุข และเสริมสร้างสุขภาพของประชาชน
- 4) รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารงาน และการจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

- 1) พัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชน
- 2) พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- 3) พัฒนาการจัดหาพัสดุ ให้เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน
- 4) พัฒนาประสิทธิภาพ ชี้วัดความสามารถของบุคลากรของท้องถิ่น

เป้าประสงค์การพัฒนา

1. ประชาชนได้รับความสะดวกในด้านการคมนาคม การขนส่งผลผลิตทางการเกษตร รวมทั้งได้รับการด้านสาธารณสุขปลอดภัยและสาธารณสุขการ
2. ชุมชนอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และด้านการจัดการศึกษา ให้ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน
3. ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจ
4. เป็นต้นแบบในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้กับเกษตรกรในพื้นที่
5. ประชาชนได้รับการอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรม มีสุขภาพที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายและจิตใจ เด็กและเยาวชนผู้สูงอายุ คนผู้พิการและผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง มีอาชีพพึ่งพาตนเองได้
6. เทศบาลตำบลรอกสุมบูรณ์ มีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัด

1. ในเขตเทศบาลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ 70
2. ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ 70 มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
3. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ 70 และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
4. ประชาชนรู้จักการจัดการขยะมูลฝอยร้อยละ 70 และสามารถบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในเขตเทศบาล
5. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้นร้อยละ 70 และปัญหาเสพติดลดลง
6. การบริการจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ 70

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
4. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 13 พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2549 เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ได้กำหนดการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
2. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
4. การสาธารณูปการ
5. การผังเมือง
6. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
7. การจัด ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
8. การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
9. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษา
2. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
3. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่สำหรับนักกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย(ฟิตเนต) สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
4. การส่งเสริมกีฬา
5. การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
6. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
7. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโรงฆ่าสัตว์
8. ให้ราษฎร ได้รับการศึกษาอบรม
9. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
10. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
11. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
12. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
13. การป้องกัน บำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนและรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
2. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
3. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
4. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
7. รักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน
8. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
9. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการระงับอัคคีภัย
10. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
3. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมมือกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
5. บำรุง และส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนในเขตเทศบาล
6. เทศพาณิชย์

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
2. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
3. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
5. การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษา
2. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
3. สืบสานประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
5. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา การส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การประสานและให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการหน่วยงานอื่น
2. ส่งเสริม สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
3. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลในด้านต่างๆ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค หรือภัยคุกคาม เพื่อให้การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

1. เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง
2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ และยึดถือแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นสำคัญ
3. พื้นที่การปกครองในเขตเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ไม่กว้าง ยากต่อการบริหาร
4. ถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลาดยางและคอนกรีต ทำให้ประชาชนสัญจรไปมา และขนส่งพืชผลทางการเกษตรได้สะดวก

5. มีศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หน่วย EMS หน่วยกู้ชีพกู้ภัย เพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบเหตุได้ทันที
6. ประชาชนยึดมั่นในหลักคำสอนทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีความรักความสามัคคี เป็นหนึ่งน้ำใจเดียวกัน

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ
2. การรวมกลุ่มองค์กรชุมชน องค์กรอาชีพในพื้นที่ ขาดความเข้มแข็ง คณะกรรมการกลุ่มชาดการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี
3. ขาดแหล่งน้ำผิวดินสำหรับอุปโภคและบริโภค ตลอดปี
4. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

โอกาส (Opportunity = O)

1. การขอรับสนับสนุนงบประมาณกรณีเร่งด่วนและโครงการเกินศักยภาพมีหลายช่องทาง ได้แก่ จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น
2. นโยบายรัฐที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมเกษตรแนวทฤษฎีใหม่แบบผสมผสาน เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน และเศรษฐกิจในครัวเรือนของประชาชน กระตุ้นชุมชนพึ่งตนเอง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการรวมกลุ่ม สร้างเครือข่าย ทำให้มีการติดต่อสื่อสารประสานงานร่วมกัน และดำเนินกิจกรรม / โครงการร่วมกัน
4. กฎหมาย / ระเบียบ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

1. การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกรอบ อำนาจ หน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่บัญญัติไว้เท่านั้น
2. ปัญหาทางการเมืองระดับประเทศส่งผลต่อการสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาท้องถิ่นล่าช้า
3. ความไม่เข้าใจอันดีระหว่างนักการเมืองทำให้ประชาชนเกิดความเบื่อหน่ายและแตกแยกในสังคม
4. ปัญหาโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ
5. การตรวจสอบปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคณะมีมาตรฐานไม่เหมือนกัน ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงาน

6. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

6.1 การกิจหลัก

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
32. ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
33. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
34. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

6.2 ภารกิจรอง

1. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
2. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
4. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
6. เทศพาณิชย์
7. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
8. การส่งเสริมการเกษตร
9. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
10. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ 1. สำนักปลัดเทศบาล 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 5. กองการศึกษา และ 6. กองการประปา โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังแยกเป็น พนักงานเทศบาล 26 อัตรา พนักงานครูเทศบาล 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 14 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 14 อัตรา รวมจำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา ซึ่งเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรเพิ่มขึ้นในส่วนราชการบางส่วน เช่น กองช่าง และกองการประปา ไม่มีพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านเอกสาร แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายที่มีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐมีน้อยลงจึงต้องเกลี่ยอัตรากำลังของส่วนราชการอื่นไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนนี้ ดังนั้น เทศบาลจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เท่าที่จำเป็น โดยจัดทำแผนอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 เพื่อให้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่สามารถปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้มากที่สุด และสามารถพัฒนากิจการของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ที่กำหนดให้เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1) งานธุรการ 2) งานการเจ้าหน้าที่ 3) งานทะเบียนราษฎร 4) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 5) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6) งานนิติการ 7) งานพัฒนาชุมชน	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1) งานธุรการ 2) งานการเจ้าหน้าที่ 3) งานทะเบียนราษฎร 4) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 5) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 6) งานนิติการ 7) งานพัฒนาชุมชน	
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง 1) งานธุรการ 2) งานการเงินและบัญชี 3) งานพัสดุและทรัพย์สิน 4) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง 1) งานธุรการ 2) งานการเงินและบัญชี 3) งานพัสดุและทรัพย์สิน 4) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายบริหารงานออกแบบและก่อสร้าง 1) งานธุรการ 2) งานวิศวกรรม 3) งานสาธารณสุข 4) งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ 5) งานสวนสาธารณะ	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายบริหารงานออกแบบและก่อสร้าง 1) งานธุรการ 2) งานวิศวกรรม 3) งานสาธารณสุข 4) งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ 5) งานสวนสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 1) งานธุรการ 2) งานส่งเสริมสุขภาพ 3) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม 4) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 5) งานสัตว์แพทย์	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข 1) งานธุรการ 2) งานส่งเสริมสุขภาพ 3) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม 4) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ 5) งานสัตว์แพทย์	
5. กองการศึกษา 5.1 ฝ่ายบริหารงานศึกษา 1) งานธุรการ 2) งานบริหารการศึกษา 3) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	5. กองการศึกษา 5.1 ฝ่ายบริหารงานศึกษา 1) งานธุรการ 2) งานบริหารการศึกษา 3) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
6. กองการประปา 6.1 ฝ่ายบริหารงานประปา 1) งานธุรการ 2) งานการเงินและบัญชี 3) งานผลิตและบริการ	6. กองการประปา 6.1 ฝ่ายบริหารงานประปา 1) งานธุรการ 2) งานการเงินและบัญชี 3) งานผลิตและบริการ	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(พนักงานเทศบาล)

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2561 - 2563

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (01)								
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ)	1	1	1	1	-	-	-	
7	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ชำนาญงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
10	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
13	พนักงานวิทยุ	1	1	1	1	-	-	-	
14	พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
15	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
16	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
17	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		18	18	18	18	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง (04)								
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
19	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
20	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
21	นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	1	1	1	1	-	-	-	
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		6	6	6	6	-	-	-	
	กองช่าง (05)								
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
25	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
26	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
28	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		5	5	5	5	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
29	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
30	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
31	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน)	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
32	พนักงานขับรถยนต์ (ขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	
33	คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
34	คนงานประจำรถขยะ	7	7	7	7	-	-	-	
35	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		13	13	13	13	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองการศึกษา (08)								
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
37	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
38	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) <u>ศูนย์พัฒนาเด็ก</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
39	ครู (ค.ศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	งบบุคลากร
40	ครู (ค.ศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	งบบุคลากร
41	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบบุคลากร
42	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
รวม		9	9	9	9	-	-	-	
	กองการประปา (09)								
43	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
44	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
45	เจ้าพนักงานประปา (ปฏิบัติงาน) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	
46	พนักงานผลิตน้ำประปา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
47	พนักงานจกตามตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม		5	5	5	5	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		56	56	56	56	-	-	-	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	550,800	1	1	1	-	-	-	14,880	15,480	15,960	565,680	581,160	597,120	
	สำนักปลัดเทศบาล																	
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	431,400	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	
	ฝ่ายอำนวยการ																	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ง.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
6	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	
7	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	
9	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	1	1	194,280	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
10	พนักงานวิทยุ	-	1	1	148,920	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	167,640	
11	พนักงานดับเพลิง	-	2	2	274,800	2	2	2	-	-	-	11,040	11,520	12,000	285,840	297,360	309,360	

9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า						อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	จำนวน			จำนวน			2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
						2561	2562	2563	2561	2562	2563											
12	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	137,400	1	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,920	148,680	154,680			
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	210,480	1	1	1	1	1	-	-	-	8,520	8,760	9,120	219,000	227,760	236,880			
14	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	204,720	1	1	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	8,880	213,000	221,520	230,400			
15	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	134,400	1	1	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,800	145,440	151,320			
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	124,680	1	1	1	1	1	-	-	-	5,040	5,280	5,400	129,720	135,000	140,400			
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
17	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	1	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000			
	กองคลัง																					
18	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม		
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																					
19	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม		
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	1	1	258,000	1	1	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520			
21	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	1	355,320	1	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม		
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	1	297,900	1	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม		

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	183,720	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,160	198,840	206,880				
	กองช่าง																				
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460				ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานออกแบบและก่อสร้าง																				
25	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460				ว่างเดิม
26	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	1	1	185,280	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	130,440	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	135,720	141,240	147,000				
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
28	คนงาน	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000				

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้เวลา ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
29	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	-	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																				
30	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	-	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
31	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	ปฏิบัติงาน	1	1	189,600	1	1	1	1	-	-	-	-	-	9,240	8,880	9,000	198,840	207,720	216,720	
32	พนักงานขับรถยนต์ (ขยะ)		1	1	142,920	1	1	1	1	-	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	
33	คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	140,280	1	1	1	1	-	-	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,920	151,800	157,920	
34	คนงาน		1	1	108,000	2	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
35	คนงานประจำรถขยะ		7	7	756,000	8	7	7	7	-	-	-	-	-	0	0	0	756,000	756,000	756,000	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)						ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
	กองการศึกษา																							
36	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม			
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา																							
37	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม			
38	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	355,320	1	1	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																							
39	ครู	คศ.1	1	1	258,840	1	1	1	1	1	1	-	-	-	10,560	10,920	11,160	269,400	280,320	291,480	งบอุดหนุน			
40	ครู	คศ.1	1	1	234,120	1	1	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,960	10,200	243,840	253,800	264,000	งบอุดหนุน			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
41	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	116,280	1	1	1	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,040	121,080	126,000	131,040	งบอุดหนุน			
	พนักงานจ้างทั่วไป																							
42	ผู้ดูแลเด็ก	-	3	3	324,000	3	3	3	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000				

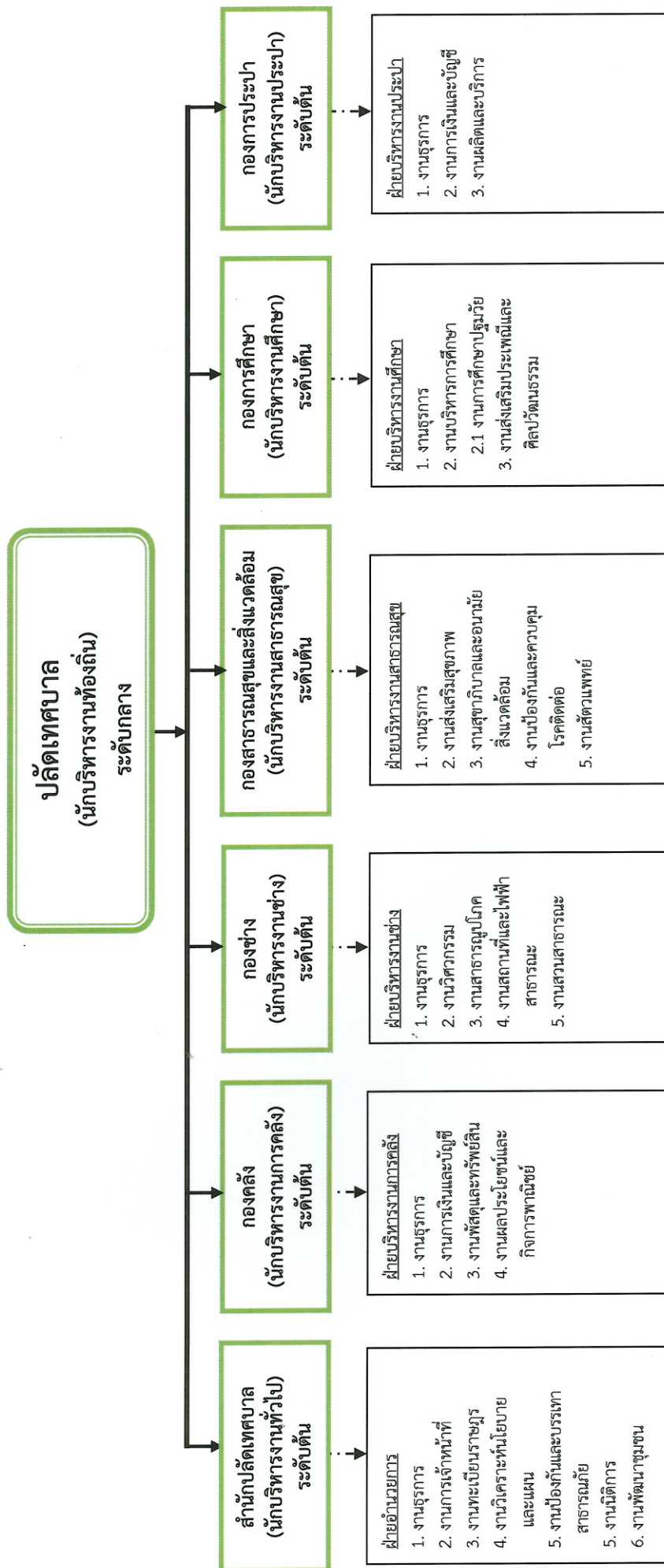
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า						อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563				
	กองการประปา																				
43	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	-	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารการประปา																				
44	หัวหน้าฝ่ายบริหารการประปา (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	-	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
45	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	1	1	188,640	1	1	1	1	-	-	-	-	-	7,440	7,440	7,320	196,080	203,520	210,840	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
46	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	126,480	1	1	1	1	-	-	-	-	-	5,160	5,280	5,520	131,640	136,920	142,440	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
47	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
(4)	รวม		56	44	12,524,700	56	56	56	56	-	-	-	-	-	383,700	389,220	393,540	12,908,400	13,297,620	13,691,160	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%																	1,290,840	1,329,762	1,369,116	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	14,199,240	14,627,382	15,060,276	
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่มขึ้นปีละ 5%)																	37,413,327	39,283,993	41,248,193	
(7)																		37.95	37.23	36.51	

คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

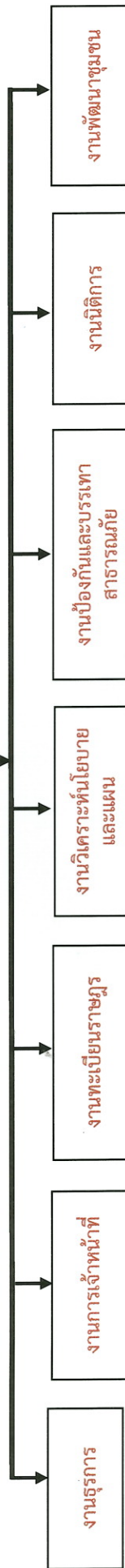
กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลกรอกลมบูรณ์



1. โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



พนักงานเทศบาล รวม 8 คน

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) (1)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (1)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ) (1)
- นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) (1)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญงาน) (1)

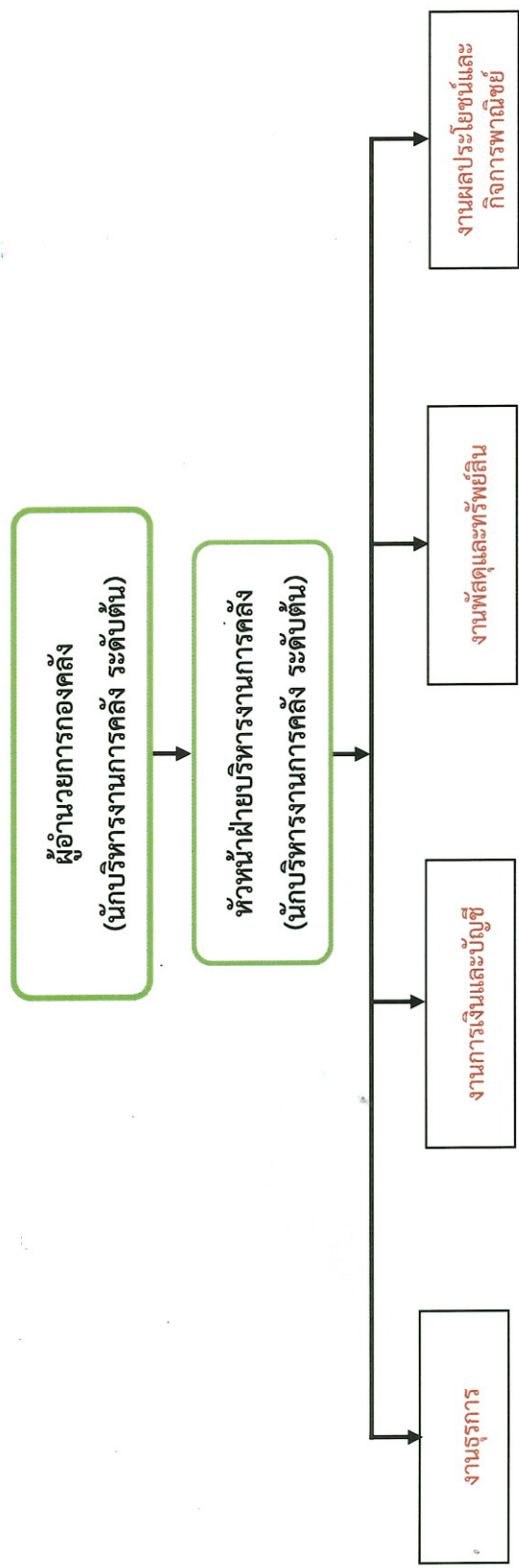
ลูกจ้างประจำ

ไม่มี

พนักงานจ้าง รวม 9 คน

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานวิทยุ (ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานดับเพลิง (ตามภารกิจ) (2)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานขับรถยนต์ (ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (1)

2. โครงสร้างองค์กร



พนักงานเทศบาล รวม 5 คน	ลูกจ้างประจำ ไม่มี	พนักงานจ้าง รวม 1 คน
- ผู้อำนวยการองค์กร (นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น) (1) - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานองค์กร (นักบริหารงานองค์กร ระดับต้น) (1) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ) (1) - นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) (1) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน) (1)	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ) (1)	

3. โครงสร้างกองช่าง



พนักงานเทศบาล รวม 3 คน

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน) (1)

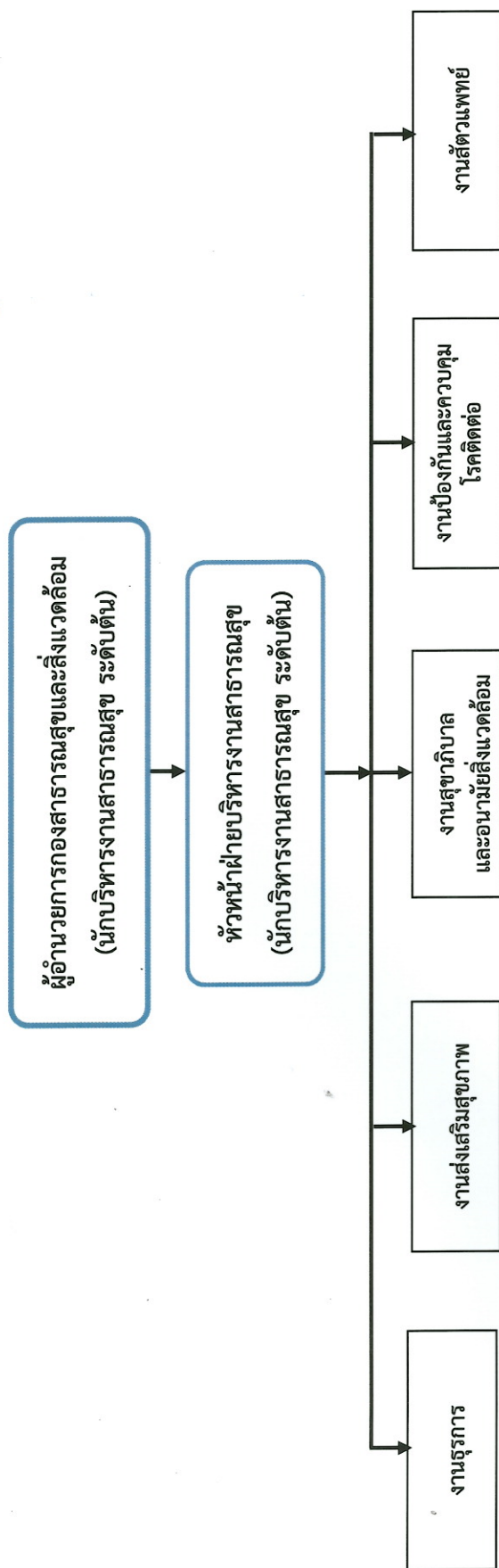
ลูกจ้างประจำ

ไม่มี

พนักงานจ้าง รวม 2 คน

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) (1)
- คนงาน (ทั่วไป) (1)

4. โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



พนักงานเทศบาล รวม 3 คน

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)
- เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข (ชำนาญงาน)

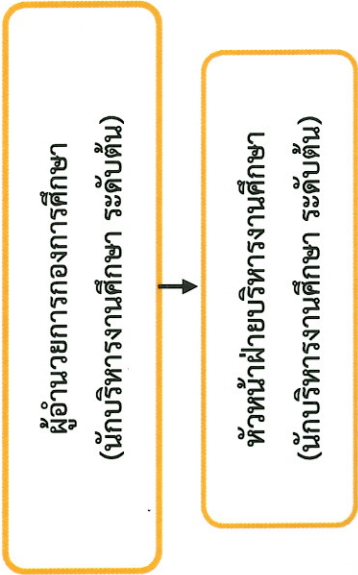
ลูกจ้างประจำ

ไม่มี

พนักงานจ้าง รวม 12 คน

- พนักงานขับรถยนต์(ขยะ) (ตามภารกิจ) (1)
- คนงานประจำขยะ (ตามภารกิจ) (1)
- คนงานประจำขยะ (ทั่วไป) (7)
- คนงาน (ทั่วไป) (1)

5. โครงสร้างกองการศึกษา



- นักบริหารงานการ
- ผู้อำนวยการ (ปฏิบัติกรชำนาญการ)
- นักวิชาการศึกษา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานคน
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการ
- นักวิชาการเทศบาล รวม 5 คน

(1) ลูกจ้างประจำ ไม่เป็น

พนักงานจ้าง รวม 4 คน

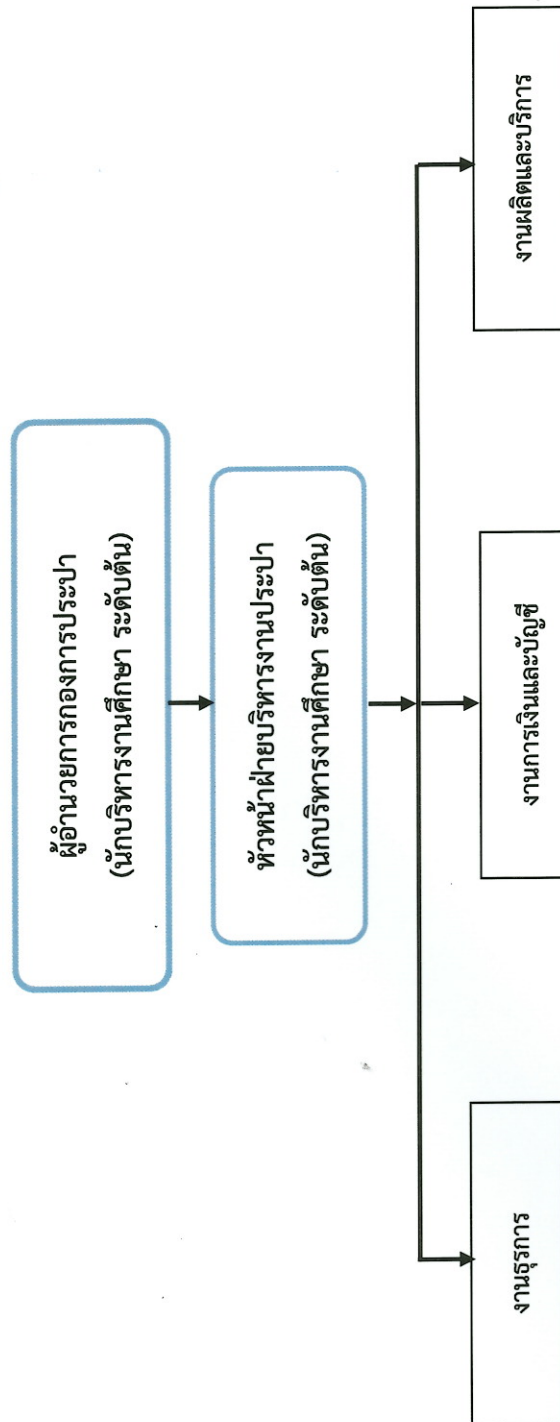
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ) เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เงิน อบท.

(1)

(3)

6. โครงสร้างกองการประปา



พนักงานเทศบาล รวม 3 คน

- ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)
- เจ้าพนักงานการประปา (ปฏิบัติงาน)

ลูกจ้างประจำ

ไม่มี

(1)

(1)

(1)

พนักงานจ้าง รวม 2 คน

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ตามภารกิจ) (1)
- พนักงานจาดมาตรว้น้ำ (ทั่วไป) (1)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรอบการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายฤทธิชัย รักดีวนิช	ร.บ.ม. (นโยบายสาธารณะ)	30-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	30-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	382,800 (31,900x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	550,800
2	สำนักงานเทศบาล นางวิรัตน์ ศรีสุโขทัย	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	30-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	30-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	389,400 (32,450x12)	42,000 (3,500x12)	-	431,400
3	(ว่าง)		30-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	30-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
4	นางสาวดารณี นาคะ	ศ.บ.ม. (รัฐศาสตร์)	30-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	30-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	389,400 (28,030x12)	-	-	389,400
5	(ว่าง)		30-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	30-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
6	นายอนุรักษ์ คชรินทร์	ร.บ.ม. (รัฐศาสตร์)	30-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	30-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	305,640 (25,470x12)	-	-	305,640
7	นางสาวบุษย์ เขียวมนต์ชัย	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	30-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	30-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	249,240 (20,770x12)	-	-	249,240
8	นายอภิรักษ์ อังโกลสิทธิ์	ศ.บ.บ. รัฐประศาสนศาสตร์	30-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	30-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	152,760 (12,730x12)	-	-	152,760

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
9	นายศิริพงษ์ บุญมาก	ปวส.	30-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชำนาญงาน	30-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชำนาญงาน	194,280 (16,190x12)	-	-	194,280
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชยพล บัวอ่อน	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	210,480	-	-	
11	นางสาวสุนทรี อารี	อ.ส.บ. (การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	204,720	-	-	
12	นางสาวบังอร ค่ายมัน	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	124,680	-	-	
13	นางสาวจันทร์เพ็ญ กฤษณ์เพ็ญ	ม.6 (ทักษะ)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	148,920	-	-	
14	นายสมชาย พงษ์	ม.6 (ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	137,400	-	-	
15	นายเจริญ คำสมบูรณ์	ม.6 (ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	137,400	-	-	
16	นายสายชล บานวงษ์	ป.6 (ทักษะ)	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	137,400	-	-	
17	นายประเสริฐ โฉมฉิน	ม.6 (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	134,400	-	-	
18	พนักงานจ้างทั่วไป นายพงษ์เพชร อารี	ป.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	
19	กองคลัง พนักงานเทศบาล (ว่าง)	-	30-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	30-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
20	(ว่าง)	-	30-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	30-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
21	นางสาวสุภัทรา คนรักษ์	บธ.บ.(การบัญชี)	30-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	30-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	258,000 (21,500x12)	-	-	258,000
22	(ว่าง)		30-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	30-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
23	นางสาวจรรยาพรหม แสนเงิน	ปวส.(การตลาด)	30-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	30-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	158,760 (13,230x12)	-	-	158,760
24	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฐริชา ศรีสุพะตะ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	183,720	-	-	
25	กองช่าง พนักงานเทศบาล (ว่าง)	-	30-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	30-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
26	(ว่าง)	-	30-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	30-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
27	นางสาวสุภาวดี คลังตระกูล	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	30-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	30-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	185,280 (15,440x12)	-	-	185,280
28	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนิกร ราชบัณฑิต	ปวช.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	130,440	-	-	
29	พนักงานจ้างทั่วไป นางสนส่วน ไทยเจริญ	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
30	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล (ว่าง)	-	30-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	30-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
31	(ว่าง)	-	30-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	30-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
32	นางสาวภามาต บ้องกัน	ส.บ.(สาธารณสุข)	30-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	30-2-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	189,600 (15800x12)	-	-	189,600
33	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายยัง ผักไหม	ป.6 (ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ขยะ)	-	142,920	-	-	
37	นายนิยม เจริญรุ่ง	ป.6 (ทักษะ)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	140,280	-	-	
34	พนักงานจ้างทั่วไป											
35	นายกนก บานวงษ์	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
36	นายสมชาย เดชบำรุง	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
37	นายวุฒิชัย งามเพียร	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
38	นายสังวาล รักษา	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
39	นายปรโมทย์ ดวงดี	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
40	นายไพรัช สุวรรณข้า	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
41	นางสาวณิลาวัลย์ หนูเหลือง	ปวช.(การบัญชี)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000	-	-	
42	นางสาวสมปอง นาคสุข	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา											
	พนักงานเทศบาล											
43	(ว่าง)	-	30-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	30-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
44	(ว่าง)	-	30-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	30-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
45	(ว่าง)	-	30-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท./ชก.	30-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
	พนักงานครูเทศบาล											
46	นางสาวณงนุช เหมือนสอน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	25-2-0038	ครู	คศ.1	25-2-0038	ครู	คศ.1	258,840 (21,570x12)	-	-	258,840 งบบุคลากร
47	นางสาวศิริรัตน์ เหมือนสอน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	25-2-0161	ครู	คศ.1	25-2-0161	ครู	คศ.1	234,120 (19,510x12)	-	-	234,120 งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
48	นางสาวสุกัญญา วงษ์ประเทศ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	116,280	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างทั่วไป											
49	นางสาวจุฬารักษ์ โด่สุข	ร.บ.(ระเบียบราชการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	
50	นางสาวสุมิตรา วงศ์คำภู	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	
51	ว่าที่ ร.ต.หญิง ณัฐนันท์ แสนสวัสดิ์	ศ.บ.บ.(รัฐศาสตร)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการประจำ พนักงานเทศบาล (ว่าง)	-	30-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	30-2-09-2106-001	ผู้อำนวยการกองการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
52												
53	(ว่าง)	-	30-2-09-2106-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	30-2-09-2106-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการประจำ (นักบริหารงานประจำ)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
54	นายธงชัย วงศ์ชู	ปวส. (ช่างผลิต เครื่องมือและแม่พิมพ์)	30-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานประจำ	ปฏิบัติงาน	30-2-09-4707-001	เจ้าพนักงานประจำ	ปฏิบัติงาน	188,640 (15,720x12)	-	-	188,640
	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุธา ปานหมื่น	ม.3	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	126,480	-	-	
55												
56	พนักงานจ้างทั่วไป นายวรรณไชย ไชยขุน	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	108,000	-	-	

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว (One Stop Service) ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน โดยมีการติดต่อได้หลายช่องทาง เช่น มาติดต่อด้วยตนเอง ณ สำนักงาน อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์เทศบาล โซเชียลมีเดีย หรือทางแอปพลิเคชัน โทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์มีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ดังนี้

1. การพัฒนาพนักงานเทศบาลสายงานนักบริหาร

- 1.1 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการปฏิบัติราชการอย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ 1 หลักสูตร
- 1.2 สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ 1 ครั้ง
- 1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- 1.4 สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิตามหลักศาสนา
- 1.5 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ 1 หลักสูตร

2. การพัฒนาเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ

- 2.1 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- 2.2 สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ ครั้ง
- 2.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- 2.4 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ
- 2.5 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ ๑ หลักสูตร
- 2.6 สนับสนุนให้มีจัดสรรงบประมาณ เพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงานและทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน
- 2.7 จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

3. การพัฒนาพนักงานจ้าง

- 3.1 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ 1 หลักสูตร
- 3.2 สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงานด้านการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และสามารถนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- 3.4 สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต-สมาธิ ตามหลักศาสนาที่นับถือ

3.5 สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยรอบแผนอัตรากำลังละ 1 หลักสูตร

3.6 จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

4. การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่บรรจุแต่งตั้งใหม่/เปลี่ยนสายงาน

4.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบกฎหมาย ขั้นตอนและวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างองค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

4.2 จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรี

4.3 จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรอกสมบูรณ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

