



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองแกลง

เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลเมืองแกลง เรื่อง ใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓ การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสันติชัย ตั้งสวนิช)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง



แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ของ
เทศบาลตำบลเมืองกลาง
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง



คำนำ

การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง นั้น ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาลโดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้อง กับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ต่อไป

เทศบาลตำบลเมืองแกลง
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล	
- หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาศูนย์คลากร	๑
- ข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง	๓
- อัตรากำลังที่มีอยู่จริง	๑๒
- อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๓
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๒๔
ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์	
- วัตถุประสงค์การพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย	
- เป้าหมายการพัฒนา	๒๔
ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน	
- การเตรียมการและการวางแผน	๓๐
- การดำเนินการพัฒนา	๓๐
- การติดตามและประเมินผล	๓๑
- แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาศูนย์คลากร	๓๑
ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	
- หลักสูตรการพัฒนา	๓๒
- วิธีการพัฒนา	๓๒
- รายละเอียดแผนการพัฒนา	๓๓
- โครงการตามแผนการพัฒนาศูนย์คลากร	๓๖
ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล	๔๒
ส่วนที่ ๗ : บทสรุป	๔๒

ส่วนที่ ๑ : หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี โดยเทศบาลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.ระยอง) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากเทศบาลมีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดเป็นหลักสูตรหลักและเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ และอาจกระทำได้โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล นั้น

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ”

“ ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ ”

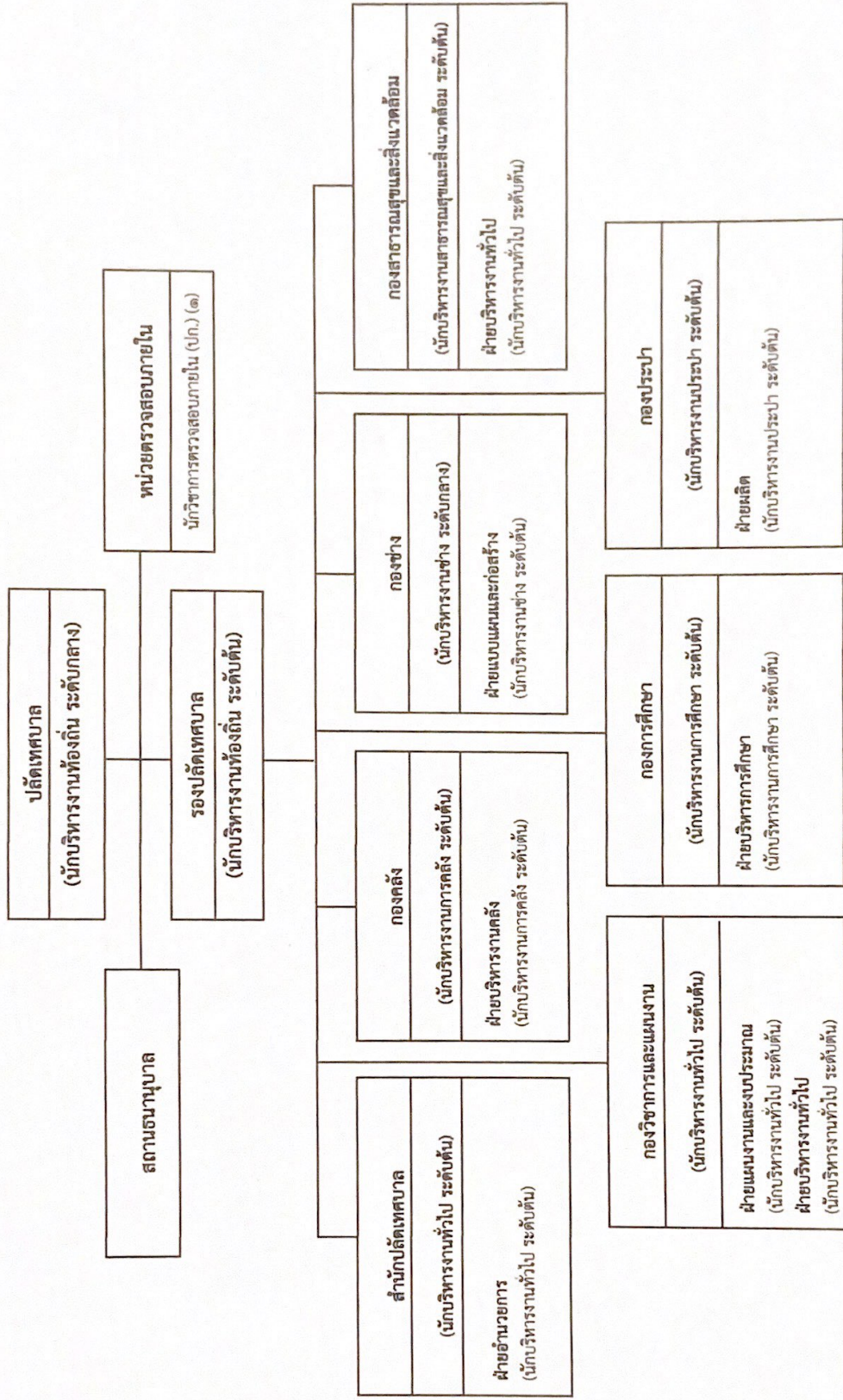
๑.๓ การเปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารการจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิด การพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

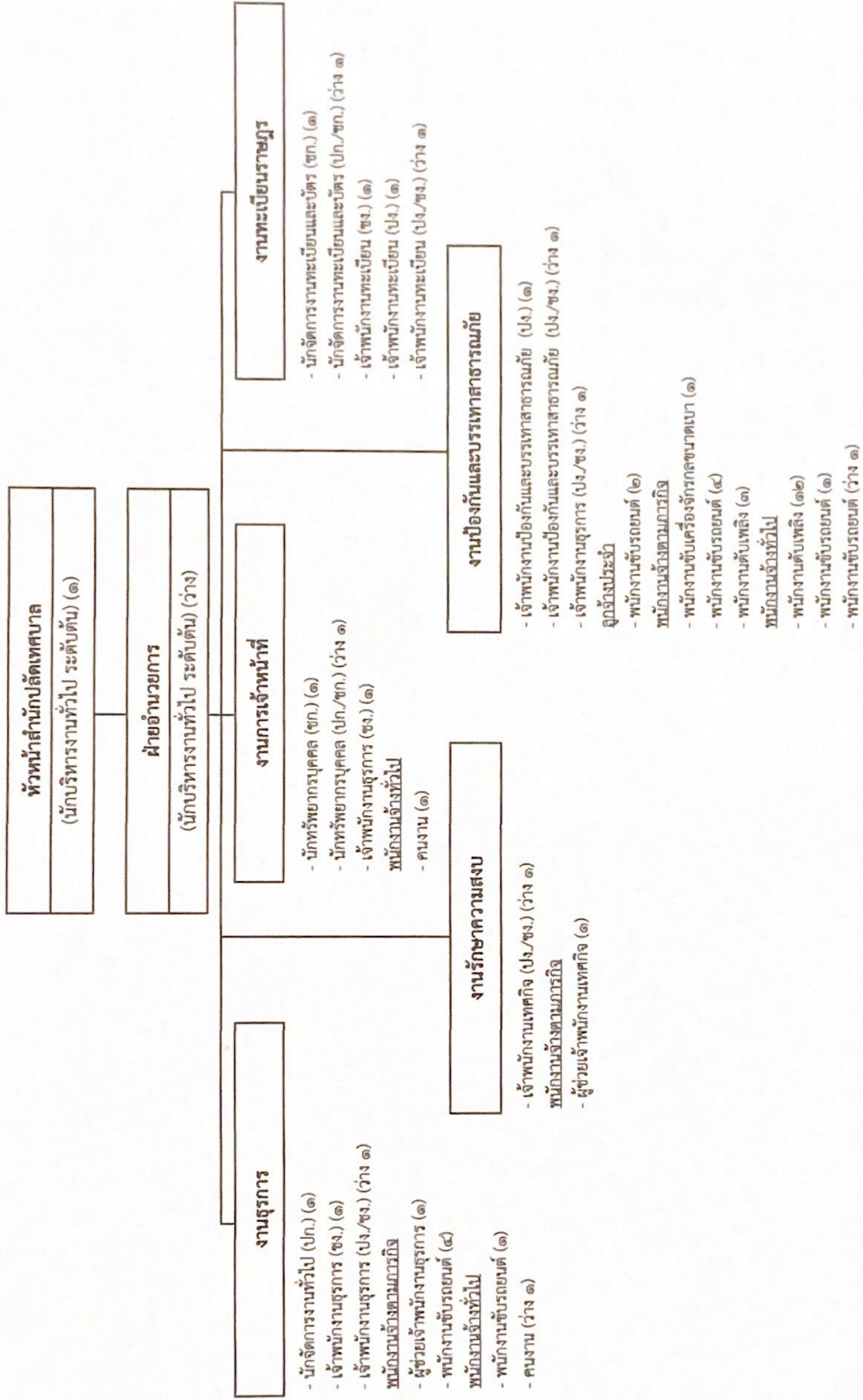
จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลเมืองแกลง (ประเภทสามัญ)

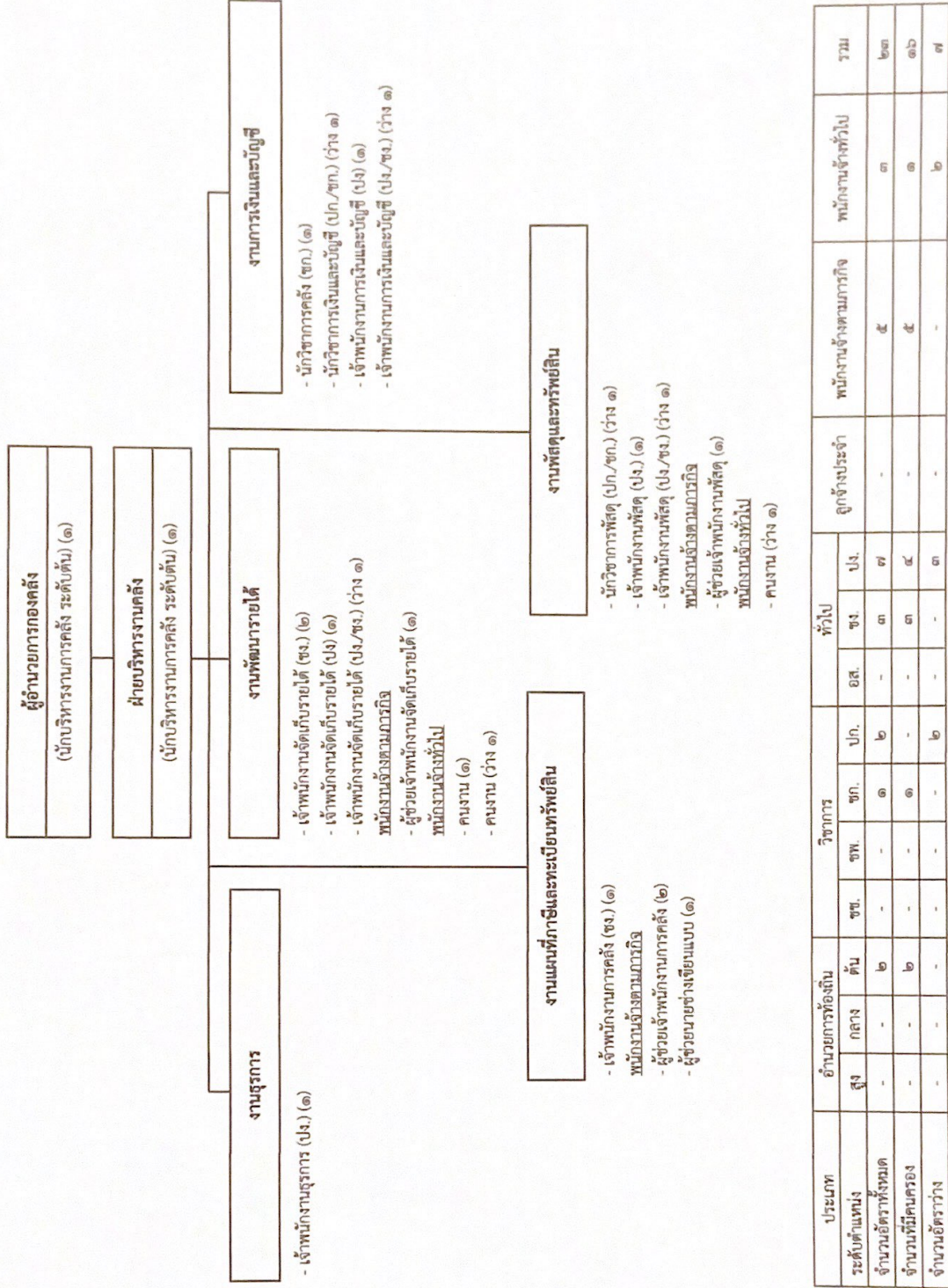


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



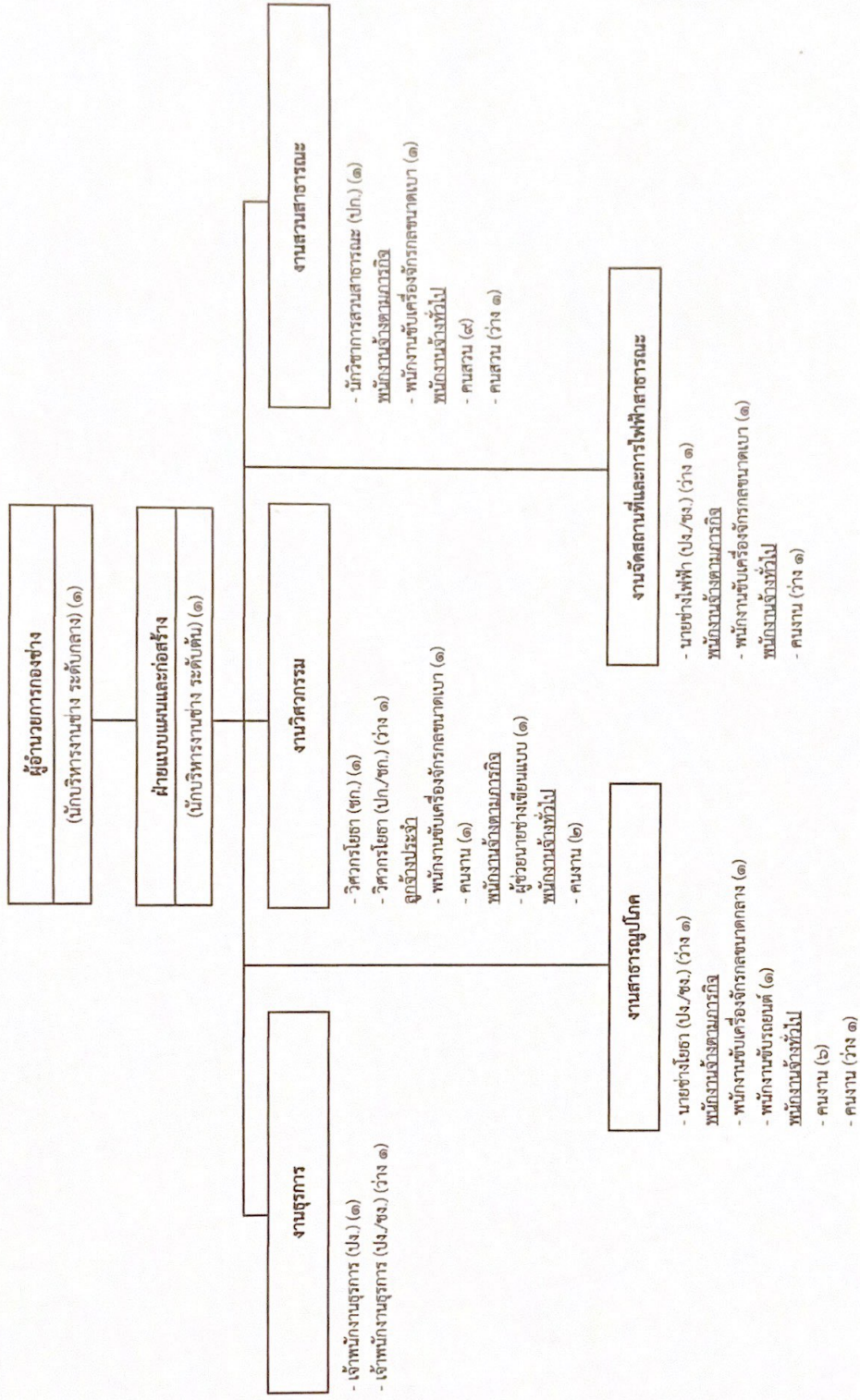
ประเภท ระดับตำแหน่ง	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชย.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.		
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	๒	๓	-	๓	๗	๕๐
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๓	๒	๓๕
จำนวนอัตราว่าง	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๕	๑๐

โครงสร้างองค์กร



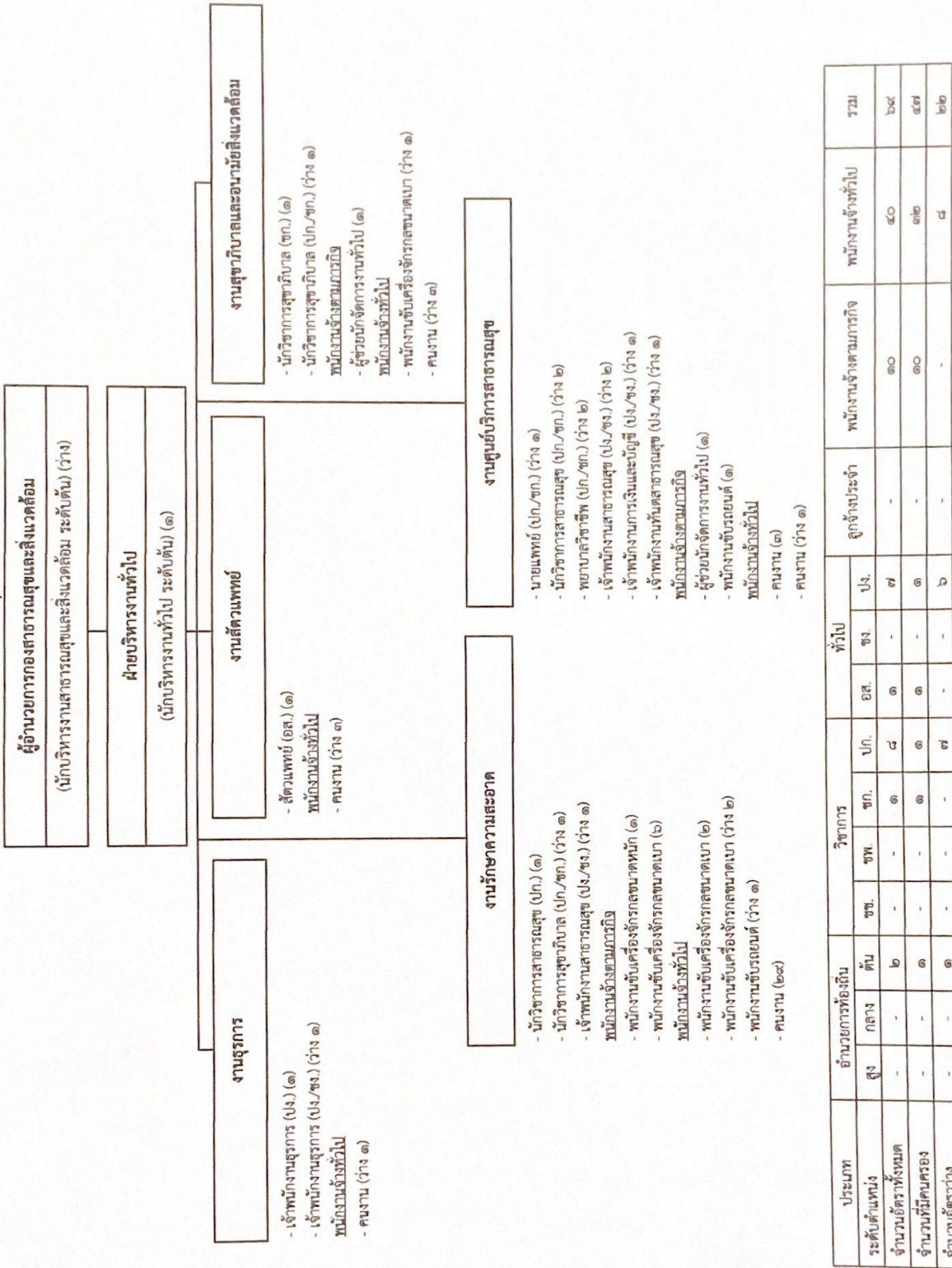
ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ทพ.	ชก.	ป.ก.	อ.ส.	ช.ง.	ป.ง.			
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	๑	๒	-	๓	๗	-	๕	๒๓
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๒	-	๑	-	-	๓	๔	-	๕	๑๖
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

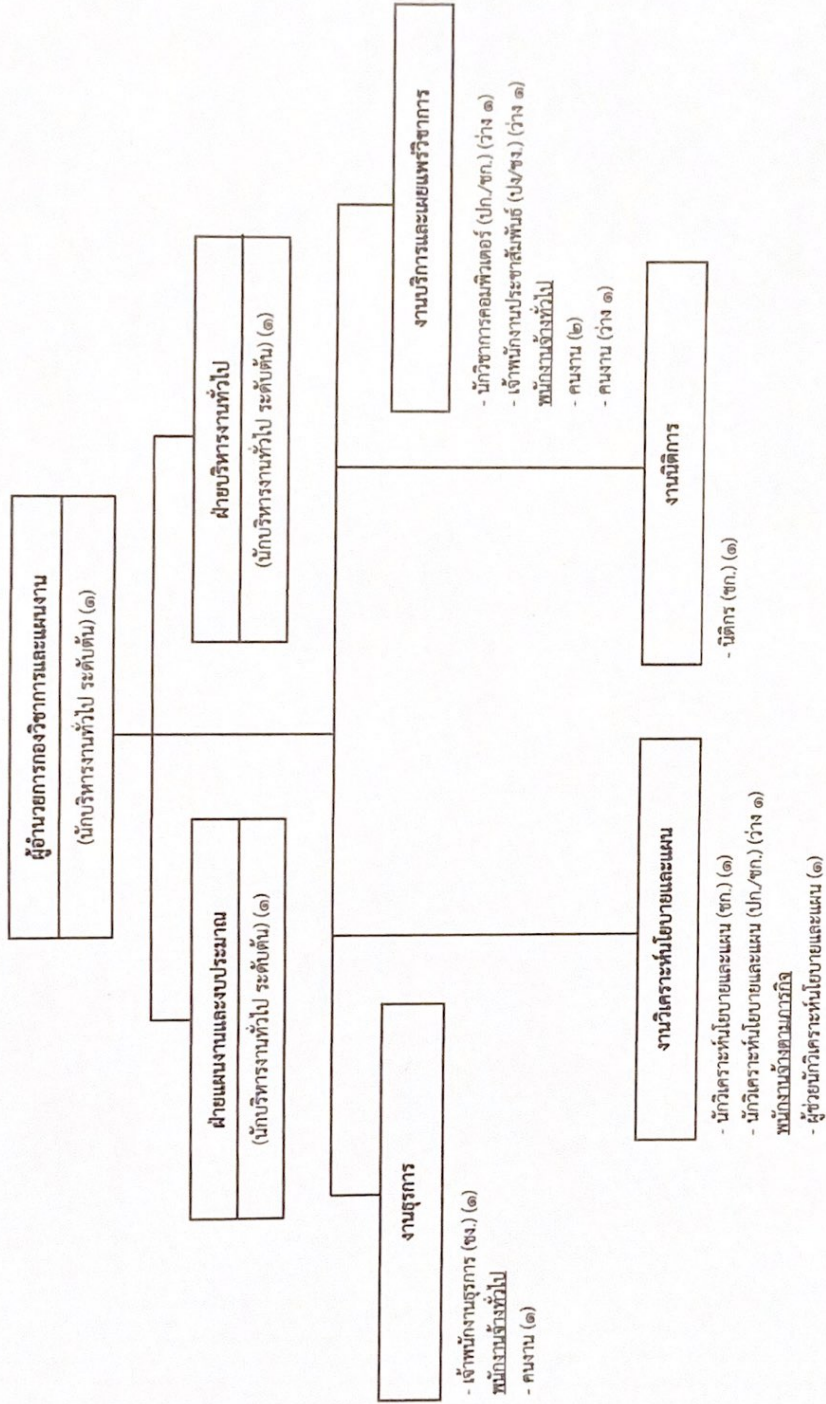


ประเภท ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานช่างทั่วไป	รวม		
	สูง	กลาง	ชช.	ชพ.	ชก.	ปจ.	อส.	ชง.			ปง.	
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๔	๕	๒๐	๓๖
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๕	๑๗	๒๔
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	-	๓	๗

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

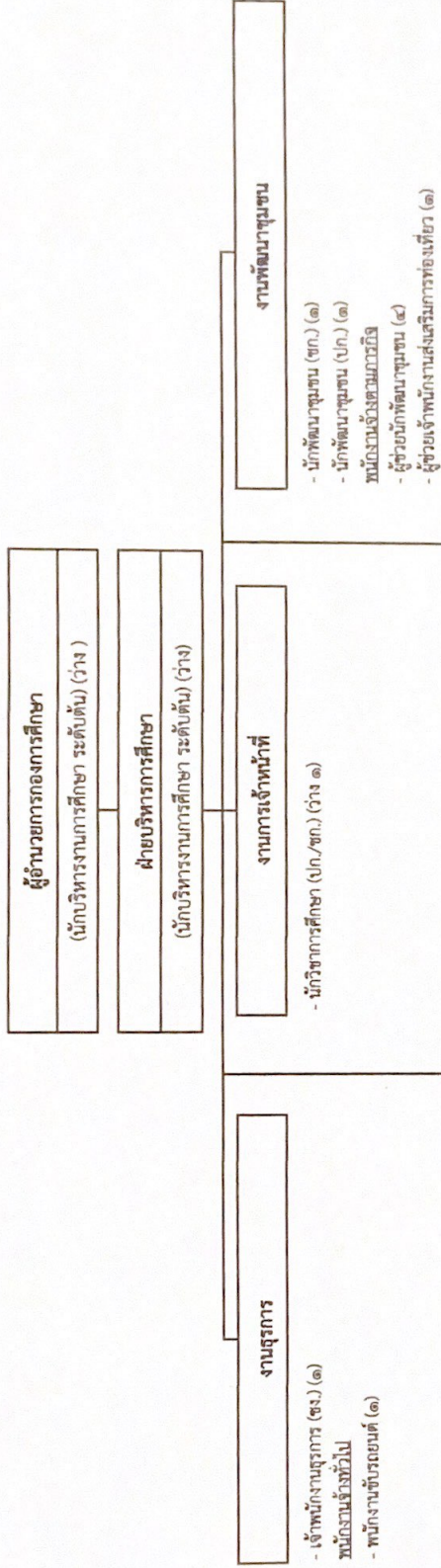


โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อ.ส.	ขง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	๓	-	-	๒	๒	-	๑	๑	-	๓	๔	๑๔
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๓	๓	๑๐
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	๓
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๗

โครงสร้างกองการศึกษา



โรงเรียนอยู่เมืองแกงวิทยา

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๓ (๑)
- ครู คศ.๒ (๓)
- ครู คศ.๑ (๑)
- ครูผู้ช่วย (๑๓)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- การโรง (๑)

งานโรงเรียน

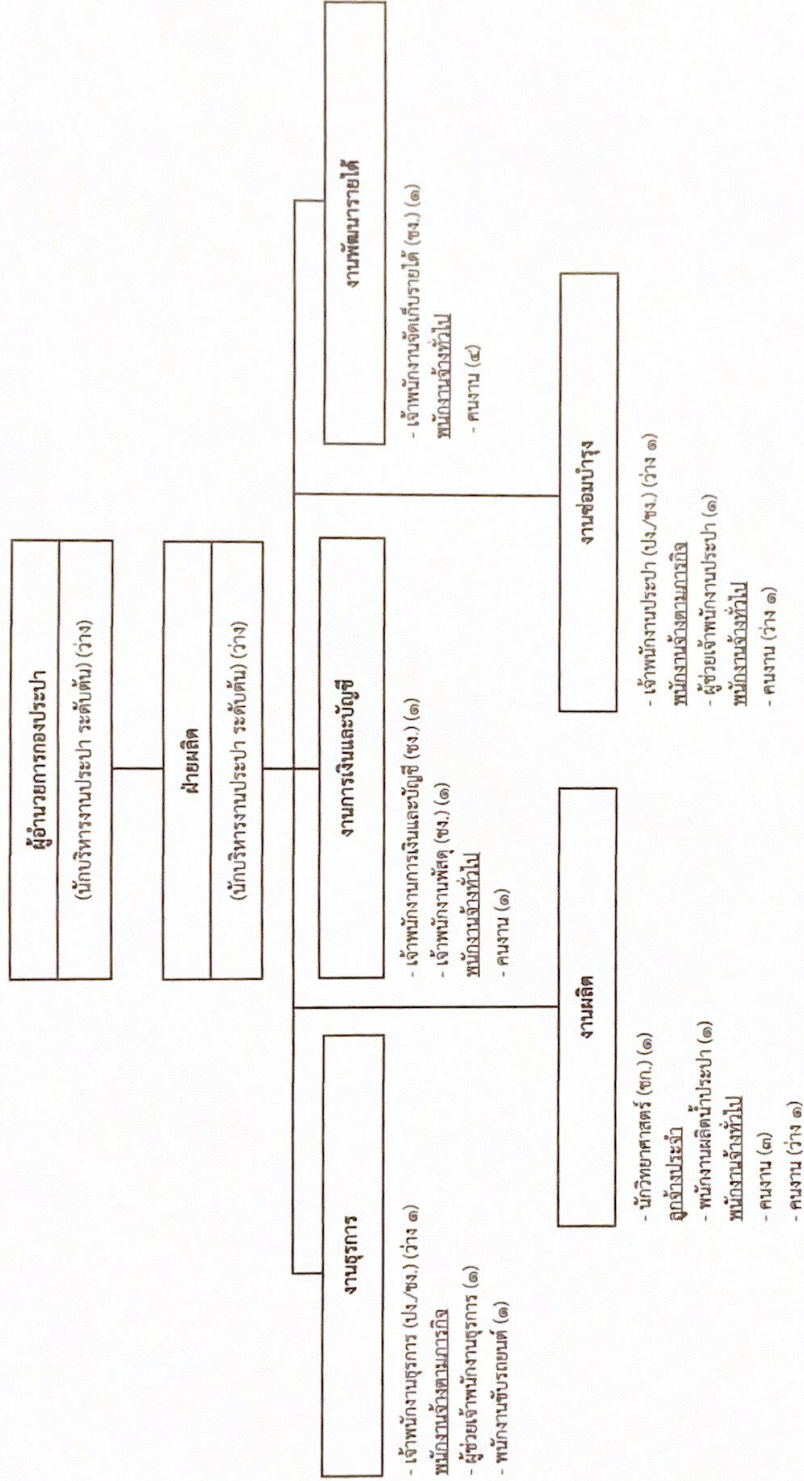
- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)
- ผู้ช่วยครู (๔)
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง ๒)

ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.					อ.ส.
ระดับตำแหน่ง	-	-	๒	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๑๐	๒	๒๓	
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๑๐	๔	๑๘	
จำนวนอัตราว่าง	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	-	๒	๕	

โรงเรียนอยู่เมืองแกงวิทยา

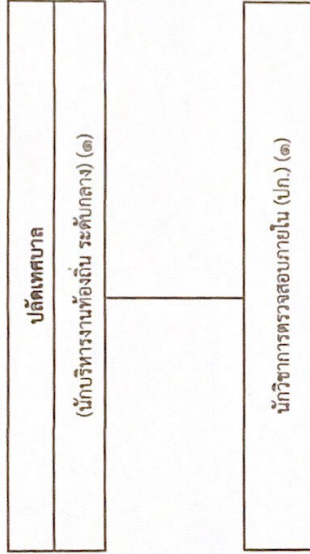
ประเภท	บริหารสถานศึกษา		สายงานการสอน		บุคลากรสนับสนุนการสอน		รวม
	คศ.๓	คศ.๒	คศ.๑	ค.ศ.	บุคลากรสนับสนุนการสอน	พนักงานจ้างทั่วไป	
ระดับตำแหน่ง	๑	๓	๑	๑๓	๒	๑	๒๑
จำนวนอัตราทั้งหมด	๑	๓	๑	๑๓	๑	๑	๘
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	-	๑๒	๑	-	๑๓

โครงสร้างกองประปา



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.				
ระดับตำแหน่ง	-	-	๒	-	๑	-	-	๓	๒	๑	๓	๑๐	๒๒
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๑	๓	๘	๑๖
จำนวนที่มีคนครอง	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับตำแหน่ง	ย้ายรายการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.			
จำนวนอัตราทั้งหมด	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
จำนวนที่มีคนครอง	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
จำนวนอัตราว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๘. อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง

ทะเบียนข้อมูลพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางกานดา นามสง่า	นักบริหารงานท้องถิ่น / ปลัดเทศบาล	กลาง	๖๔,๔๕๐	พนักงานเทศบาล
๒	- ว่าง -	นักบริหารงานท้องถิ่น / รองปลัดเทศบาล	ต้น	-	พนักงานเทศบาล
	สำนักงานปลัดเทศบาล				
๓	นายวิวัฒน์ สุทธิสารธรรม์	อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๓๓,๖๘๐	พนักงานเทศบาล
๔	- ว่าง -	อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	-	พนักงานเทศบาล
๕	นางจิงภา ยินดี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓,๐๐๐	พนักงานเทศบาล
๖	- ว่าง -	นักทรัพยากรบุคคล	ปท./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๗	น.ส.พัชรา เลิศทรัพย์ไพศาล	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๔,๖๘๐	พนักงานเทศบาล
๘	- ว่าง -	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปท./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๙	น.ส.ศิริวรรณ กองสุข	นักจัดการงานทั่วไป	ปท.	๑๗,๘๘๐	พนักงานเทศบาล
๑๐	นางวาสนา ลอยมา	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑,๗๖๐	พนักงานเทศบาล
๑๑	นายไชยศ ศิริแพทย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕,๑๕๐	พนักงานเทศบาล
๑๒	- ว่าง -	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๓	น.ส.หฤทยา รุจิวงศ์	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปท.	๒๔,๓๖๐	พนักงานเทศบาล
๑๔	นางนาถนิตา บัณฑิตพรอนกุล	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๔๐,๙๐๐	พนักงานเทศบาล
๑๕	- ว่าง -	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปท./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๖	นายเจ็ดศักดิ์ นามนิต	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	๒๕,๐๕๐	พนักงานเทศบาล
๑๗	- ว่าง -	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๘	- ว่าง -	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปท./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๙	- ว่าง -	เจ้าพนักงานธุรการ	ปท./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๒๐	นายสมพร หวังผล	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๔,๐๘๐	ลูกจ้างประจำ
๒๑	นายรักษ์ น้อยสุขเสริม	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓,๗๑๐	ลูกจ้างประจำ
๒๒	น.ส.สุประภา แซ่ลิ้ม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕,๔๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓	นายณิธิวัฒน์ รัตนภรณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๑,๙๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๒๔	นายธนภัทร กายนาคา	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓,๔๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๕	นายบุญฤทธิ์ นาครือ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๑๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๖	นายกิตติ สุภาพ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๖๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๗	นายธีรพันธ์ เพชรคำ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๔๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๘	นายศุภิชะ ช่างเหล็ก	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๖๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๙	นายอาคม เสนาะ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๔๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๐	นายวิรัตน์ ศรีพร	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๓๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๑	นายสุจินต์ สุกใส	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑,๓๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๒	นายบุญเลิศ เจนจบ	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒,๖๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๓	นายพิพัฒน์ คงคาม	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒,๙๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๔	นายธีระ พงษ์แพทย์	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓,๐๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๕	นายอาวุธ พลภักตร์	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๖๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๓๖	ว่าที่ ร.ต.ไชยันต์ จันทร์หรั่ง	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๗	นายสันติ ทนแมน	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๘	นายชุตินนท์ บุรณะ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๓๙	นายเปรม มะลิวัลย์	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๐	นายสุรัชย์ สมนมงคล	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๑	นายณัฐ รัตนพงษ์	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๒	นายณัฐชัย กุดคล้าย	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๓	นายสุดลัักษณ์ น้อยสุขเสริม	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๔	นายทวีศักดิ์ จินทร	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๕	นายณัฐวุฒิ ภัคศิริรัมย์	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๖	นายวรวิทย์ ยิ่งยืน	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๗	นายทรงพล นมนิล	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๘	นายสรนาท บุญเจริญ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๔๙	นายพงษ์พัฒน์ สิงห์การ	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๕๐	-ว่าง-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๑	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๕๒	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองคลัง				
๕๓	พ.อ.หญิง โสภิตนา เอกพิมพ์	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๐,๒๒๐	พนักงานเทศบาล
๕๔	นางบุษกร เคียรเชียว	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๔,๑๑๐	พนักงานเทศบาล
๕๕	น.ส.สิริรัตน์ สุรพิพิธ	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๑,๓๔๐	พนักงานเทศบาล
๕๖	นางนงนุช รสพิง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๔,๙๕๐	พนักงานเทศบาล
๕๗	นางรัชนีดาว จำปา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑,๗๖๐	พนักงานเทศบาล
๕๘	นายอนุพันธ์ กล้าหาญ	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๒๘,๔๓๐	พนักงานเทศบาล
๕๙	น.ส.กรชนาศ ศิริอุทัย	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖,๓๔๐	พนักงานเทศบาล
๖๐	น.ส.ปวีณา ผ่องแผ้ว	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๘,๗๙๐	พนักงานเทศบาล
๖๑	น.ส.กรชนก พุทธรักษา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๒,๙๗๐	พนักงานเทศบาล
๖๒	น.ส.วิภาณี สิริมนีวรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑,๙๖๐	พนักงานเทศบาล
๖๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๖๔	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๖๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๖๖	-ว่าง-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๖๗	-ว่าง-	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๖๘	น.ส.ชุตินันท์ ลอยมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕,๑๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖๙	น.ส.กานดา แก้วเข้ม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๕,๕๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗๐	นายอภิชาติ กล้าหาญ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๒,๘๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗๑	น.ส.นันทิกัญจน์ เลิศเรือนแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒,๙๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗๒	น.ส.บุญเรือน เทียนดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗๓	น.ส.นันทวรรณ นันทพรภาพินชกุล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๗๔	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๗๕	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองช่าง				
๗๖	นายไชยวัฒน์ สวัสดิ์	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๔๗,๓๘๐	พนักงานเทศบาล
๗๗	นายวิทยา นุชพุ่ม	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๘,๕๒๐	พนักงานเทศบาล
๗๘	น.ส.เกศินี วันงาม	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๗,๔๘๐	พนักงานเทศบาล
๗๙	นางกุญชฌาญา บุญคุณ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๔,๘๗๐	พนักงานเทศบาล
๘๐	นางกุสุมา งามฉาย	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒,๔๐๐	พนักงานเทศบาล
๘๑	-ว่าง -	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๘๒	-ว่าง -	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๘๓	-ว่าง -	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๘๔	-ว่าง -	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๘๕	นายสุทธิ อินดี	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๓,๗๑๐	ลูกจ้างประจำ
๘๖	นางสมคิด ยิ่งศิริ	คนงาน	-	๒๑,๐๑๐	ลูกจ้างประจำ
๘๗	น.ส.ชนากานต์ วัฒนกุล	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘๘	นายนิธิ ช่างเหล็ก	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๑,๘๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๘๙	นายบุญเถือ ตามังจลา	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓,๕๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙๐	นายสนั่น ตั้งความเพียร	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓,๐๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙๑	นายชาคร อรัญวงศ์	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓,๕๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๙๒	นายธีระชัย ทิริโอบ์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๓	น.ส.ปริยา นุตม์ ลอยมา	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๔	นายประชาบาล บุญพลอย	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๕	นายจรัส มุ่งตอกิจ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๖	นายสุพร จำปาเนียม	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๗	นางวรรณมา ไม้งาม	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๘	นายสมชาย ครวรมัน	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๙๙	นายภูสิต ลาศรี	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๐	นางวรรณเพ็ญ ชำบางเลน	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๐๑	นายวิรุจน์ ไม้งาม	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๒	นายชุมพล บุญชู	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๓	น.ส.กาญจนา พวงจันทร์	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๔	นายบัณฑิต พรจำเริญ	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๕	นายสยามรัตน์ สุรพิพิธ	คนสวน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๖	นายกิตติธัช ยั่งศิริ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๗	-ว่าง -	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๘	-ว่าง -	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๐๙	-ว่าง -	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๑๐	-ว่าง -	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๑๑	-ว่าง -	คนสวน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๑๑๒	-ว่าง -	อำนาจการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	-	พนักงานเทศบาล
๑๑๓	นางชุตติกาญจน์ มั่งคั่ง	อำนาจการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๓,๕๖๐	พนักงานเทศบาล
๑๑๔	นายเสถียร งามฉาย	สัตวแพทย์	อส.	๔๙,๔๘๐	พนักงานเทศบาล
๑๑๕	น.ส.พรธนา ป่ารุ่ง	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๒๔,๔๙๐	พนักงานเทศบาล
๑๑๖	นางวิธินันท์ คุณเอนก	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๘,๔๘๐	พนักงานเทศบาล
๑๑๗	น.ส.จิราภรณ์ ปานประเสริฐ	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑๕,๐๖๐	พนักงานเทศบาล
๑๑๘	-ว่าง -	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๑๙	-ว่าง -	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๐	-ว่าง -	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๑	-ว่าง -	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๒	-ว่าง -	นายแพทย์	ปก/ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๓	-ว่าง -	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๔	-ว่าง -	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๕	-ว่าง -	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก/ชก.	-	พนักงานเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๒๖	- วัง -	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปท./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๗	- วัง -	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๘	- วัง -	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๒๙	- วัง -	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๓๐	- วัง -	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๓๑	น.ส.พิชญา เขียดชู	ผู้ช่วยนักจัดกรงานทั่วไป	-	๑๕,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๒	น.ส.วีณา ทินผล	ผู้ช่วยนักจัดกรงานทั่วไป	-	๒๐,๕๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๓	นายมานิตย์ คงอนันต์	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๕๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๔	นายอัครินทร์ คุณเอมก	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๑,๒๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๕	นายสมศร พุ่มเกาะล้าน	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒,๘๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๖	นายพิศ ยินดี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒,๓๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๗	นายสมภพ สมตัว	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒,๐๐๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๘	นายณัฐพงษ์ เนตรวิเชียร	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒,๐๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๓๙	นายเจริญ ศรีเยี่ยมดี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔๐	นายพงษ์อิศรา มั่นตรง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๖๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๔๑	นายโกมินทร์ นามเจริญ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๒	นายสมศักดิ์ เรืองฤทธิ์	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๓	น.ส.อุษา สมตัว	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๔	น.ส.ภาวนา สุขสวย	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๕	น.ส.สุวิมล พละเสน	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๖	น.ส.บุญเรือน เขื่อนสุวรรณ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๗	น.ส.พัชรินทร์ ช่างเหล็ก	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๘	นายจรงค์ ศรีสุวรรณ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๙	นายจรัส ศรีเยี่ยมดี	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๐	นายวินัย สัมมะจารินทร์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๑	นายไพโรจน์ กิจการเจริญ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๕๒	นายศรีบุญ ประสงค์ศิลป์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๓	นายคำพันธ์ ทารงเขมร	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๔	นายบัญชา พูลสนอง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๕	นายชัยวิโรจน์ ประระกา	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๖	นายณรงค์ ชินผล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๗	นายอภิรักษ์ ก้อนทอง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๘	นายณัฐพล ศิริ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๙	น.ส.บุษพา ชุมวิเชียร	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๐	นายนเรศ ศิริเวช	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๑	น.ส.อัญชนา พู่หึ่ง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๒	น.ส.สาคร ชนะผล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๓	นายชุตีพงศ์ เจริญพานิช	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๔	นายเดชา วงษ์โสภา	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๕	น.ส.พินใจ อายเย็น	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๖	น.ส.จิราภรณ์ ปลื้มผล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๗	น.ส.เนตรนภา พันธุ์เนตร	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๘	นายศุภิต โตสวัสดิ์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๖๙	นายประคอง รอดผจญ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๐	นายณัฐพล ชุมวิเชียร	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๑	นายมงคล เจริญคลัง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๒	น.ส.พูนิดา สุภัส	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๓	น.ส.พรทิพย์ พัฒนพิภพ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๔	นายชินรินทร์ ใจเรือง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๕	-ว่าง-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๖	-ว่าง-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๗๗	-ว่าง-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑๓๘	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๓๙	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๐	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๑	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๒	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๓	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๔	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๕	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๔๖	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองวิชาการและแผนงาน				
๑๔๗	นางดวงใจ ทดแทน	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	ต้น	๓๙,๐๘๐	พนักงานเทศบาล
๑๔๘	นายณรงค์ศักดิ์ กอบเกียรติสุวรรณ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙,๐๘๐	พนักงานเทศบาล
๑๔๙	น.ส.วิไลยา ปัตย์รักษ์	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๓๐,๒๒๐	พนักงานเทศบาล
๑๕๐	น.ส.อัญญิณี ศิริโสภณวัฒน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๕,๙๗๐	พนักงานเทศบาล
๑๕๑	นายวันชัย แขวงอ้าย	นิติกร	ชก.	๓๐,๗๕๐	พนักงานเทศบาล
๑๕๒	นางอัคริษฎิ์ คุรุอิน้อย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗,๐๓๐	พนักงานเทศบาล
๑๕๓	-ว่าง-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๕๔	-ว่าง-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๑๕๕	-ว่าง-	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พง/ชง.	-	พนักงานเทศบาล
๑๕๖	น.ส.กัลยา หนันต์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑,๐๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๑๕๗	น.ส.ภาวิดา ทินผล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๘	นางณมิตา ทองสาย	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๑๕๙	นายเบญจรงค์ วัฒนศิริ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๐๐	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองการศึกษา				
๒๐๑	-ว่าง-	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	-	พนักงานเทศบาล
๒๐๒	-ว่าง-	ผู้อำนวยการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา	ต้น	-	พนักงานเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๒๐๓	น.ส.ศิวานถ โสศรีสุข	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๕,๕๒๐	พนักงานเทศบาล
๒๐๔	นางสาวแสงอรุณ ถ้วนศรี	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙,๖๘๐	พนักงานเทศบาล
๒๐๕	น.ส.รจนา รัตนวิจิตร	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓,๓๔๐	พนักงานเทศบาล
๒๐๖	น.ส.รุ่งรัศมี จรุงฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๗,๓๑๐	พนักงานเทศบาล
๒๐๗	-ว่าง-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	พนักงานเทศบาล
๒๐๘	น.ส.กาญจณี แซ่ตั้ง	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐,๖๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๐๙	น.ส.เพ็ญพิชชา กุลสุทธิ	ผู้ช่วยครู	-	๑๙,๗๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๐	น.ส.อนุสรฯ ชำนาญศิลป์	ผู้ช่วยครู	-	๑๘,๘๕๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๑	น.ส.บงกชพร พรหมรักษา	ผู้ช่วยครู	-	๑๘,๑๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๒	น.ส.สุวิทย์รัตน์ คำมา	ผู้ช่วยครู	-	๑๖,๒๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๓	น.ส.นฤมล ขวนชื่น	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒,๒๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๔	นายปกรณ์ ช่างไม้	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๕	น.ส.วัลย์ลักษณ์ สง่าแสง	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐,๗๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๖	ว่าที่ ร.ต.มงคล ขวนชื่น	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐,๕๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๗	นายสาธิต วัชรวิทย์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๓,๒๙๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๑๘	นายนิลิต ยินดี	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๑๙	น.ส.พิชชาภา เจริญ	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒๐	นายอิศรินทร์ อิศรานุวัตร	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒๑	นายจรัญ มาเปี้ย	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒๒	-ว่าง-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๒๓	-ว่าง-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
	กองการประปา				
๒๒๔	-ว่าง-	อำนาจการท้องถิ่น / ผู้อำนวยการกองการประปา	ต้น	-	พนักงานเทศบาล
๒๒๕	-ว่าง-	อำนาจการท้องถิ่น / หัวหน้าฝ่ายผลิต	ต้น	-	พนักงานเทศบาล
๒๒๖	น.ส.ดวงเนตร สุริยพรรณพงศ์	นักวิทยาศาสตร์	ชก.	๓๑,๘๘๐	พนักงานเทศบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๒๒๗	นางพิชญ์จันทร์ คมขำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ขง.	๔๔,๕๙๐	พนักงานเทศบาล
๒๒๘	นายมาโนช ลอยมา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๓๔,๕๙๐	พนักงานเทศบาล
๒๒๙	นางปณัญญา ไชยประดิษฐ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๖,๑๙๐	พนักงานเทศบาล
๒๓๐	-ว่าง-	เจ้าพนักงานการประปา	ปง./ขง.	-	พนักงานเทศบาล
๒๓๑	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	-	พนักงานเทศบาล
๒๓๒	-ว่าง-	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ขก.	-	พนักงานเทศบาล
๒๓๓	-ว่าง-	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ขง.	-	พนักงานเทศบาล
๒๓๔	นายประเสริฐ วิสุทธาธรรม	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๑,๐๑๐	ลูกจ้างประจำ
๒๓๕	นายรัฐพงศ์ ฉายาขวลิต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๕,๗๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓๖	นายสมควร มีชัย	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓,๔๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓๗	น.ส.อรุณี ลอยมา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑,๙๖๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๒๓๘	น.ส.เพ็ญภาวี นันทวรานิชกุล	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๓๙	นายสังจจะ คำแหง	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๐	นายนิवास จันทร์สุด	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๑	น.ส.ประกายฟ้า แก่นนาคำ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๒	น.ส.สุนทรี คุ่มหอม	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๓	นายสมคิด รอบรู้	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๔	น.ส.พิมพ์ประภา แต้สูงเนิน	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๕	นายพงษ์พรรณ พรหมวงษ์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๖	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๗	-ว่าง-	คนงาน	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป
๒๔๘	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๒๔๘	นางวาสนา วรรณวัตร	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๕,๐๖๐	พนักงานเทศบาล
	โรงเรียนอนุเมืองแกลงวิทยา				
	พนักงานครูเทศบาล				
๒๔๙	นายประสงค์ สุวรรณโชติ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๕๕,๕๔๐	กรมจัดสรรฯ

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ไว้ดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการ นั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบล อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของเทศบาล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งทางระเบียบ กฎหมาย ตามอำนาจหน้าที่ และเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรของเทศบาล ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดี ซึ่งเทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้วิเคราะห์ ๓ ส่วน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses-W)
<ol style="list-style-type: none">๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร๖. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	<ol style="list-style-type: none">๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ มีขวัญและกำลังใจ ที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none">๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ๓. ประชาชนให้ความสนใจ และให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานของเทศบาล	<ol style="list-style-type: none">๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน๓. มีความก้าวหน้าน้อยลง๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ

๒. การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

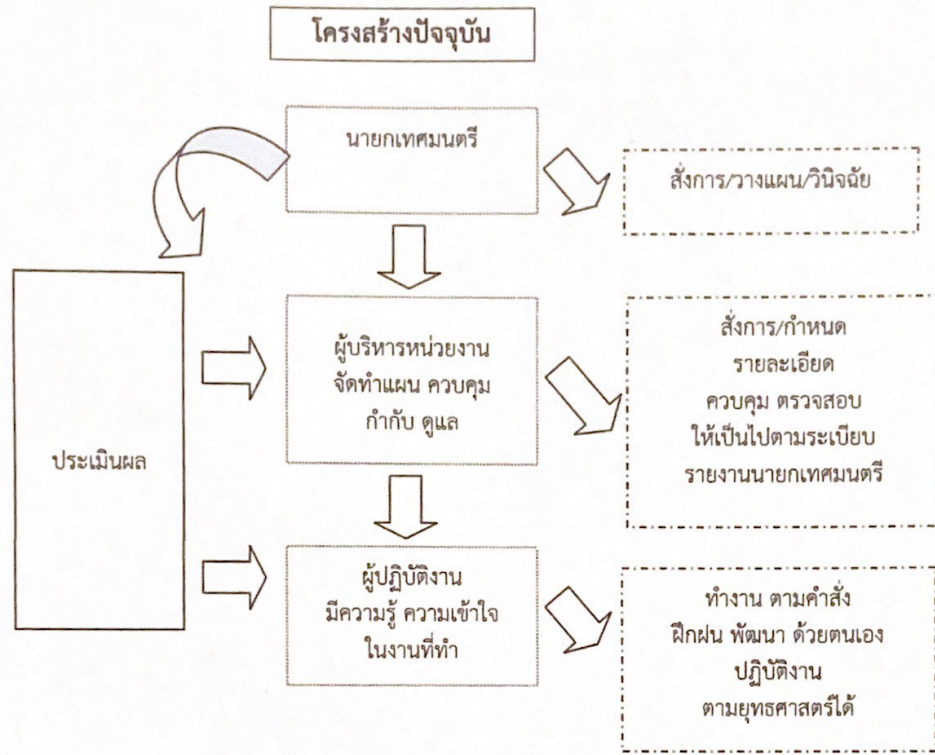
จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses-W)
<p>๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้มากกว่า ๑ ตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วน มีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ยังไม่ครบตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่างานในหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทัน</p>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<p>๑. ให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม การเพิ่มพูนความรู้ การทัศนศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับต่างๆ</p> <p>๒. มีระบบสารสนเทศที่ทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่</p>	<p>๑. บุคลากรไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือวิธีการในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. นโยบายของผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. ระเบียบ ข้อบังคับบางเรื่องไม่มีความชัดเจนและไม่มีแนวทางปฏิบัติ</p> <p>๔. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p>

๓. การวิเคราะห์องค์กร

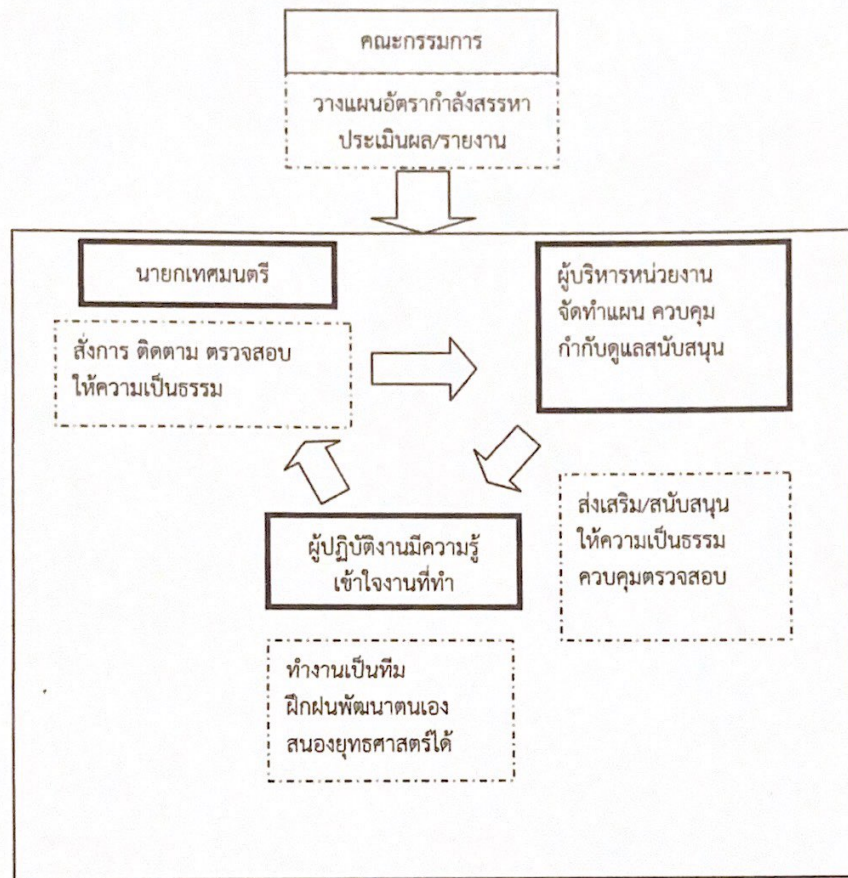
จุดแข็ง (S = Strength)	จุดอ่อน (Weaknesses-W)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีที่อยู่อาศัยตามชุมชนของเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชน ในชุมชน ๒. การสนับสนุนจากชุมชนและการมีส่วนร่วม ๓. บุคลากรมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของเทศบาล ๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงาน สามารถรับรู้ และปรับตัวได้เร็ว ๕. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ๖. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการพัฒนาทุกรูปแบบ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจ การถ่ายโอนอำนาจ ๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย ๔. สำนักงานมีความคับแคบ ไม่เพียงพอ ในการให้บริการ และจัดเก็บเอกสาร ๕. บุคลากรบางส่วนไม่มีความชำนาญ ในงานที่ปฏิบัติ ๖. จำนวนบุคลากรในแผนอัตรากำลัง บรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานจึงมากกว่าจำนวนบุคลากร
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูล ด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ๓. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง หน่วยงานด้วยการศึกษาดูงาน ๔. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน ๕. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๖. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๗. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ ๒. นโยบายเน้นเศรษฐกิจ ทูตทางสังคม และขาดความเชื่อมโยงการมีส่วนร่วม จากภาครัฐ ๓. การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ๔. ระเบียบปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน ๕. เทศบาลมีหน้าที่และภารกิจต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบ ข้อกฎหมายมีน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ๖. ขาดบุคลากรในสายงานที่เชี่ยวชาญ

จากหลักการและเหตุผลและการวิเคราะห์ดังกล่าว พนักงานเทศบาลและบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรม จริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลเมืองแกลง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลงที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

วิสัยทัศน์ "ทันสมัย ร่วมใจประสาน บริการเป็นเลิศ เทิดคุณธรรม"

ทันสมัย (M : Modern) : ความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะ เทคนิค การถ่ายทอด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ

ร่วมใจประสาน (U : UMTY) : ความร่วมมือประสานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของเทศบาลตามประเด็นยุทธศาสตร์ ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

บริการเป็นเลิศ (S : SERVICE – MIND) : การปฏิบัติตามแนวพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว " ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ "

เทิดคุณธรรม (T : TRANSPARENCY) : บุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

ส่วนที่ ๒ : วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ท้องถิ่น สามารถดำเนินการพัฒนาอัตรากำลัง ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ผู้บริหารท้องถิ่นได้วางนโยบายไว้ และตอบสนองความต้องการของ ประชาชน รวมทั้งการพิจารณาถึงขีดความสามารถของอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และงบประมาณ

๒.๒ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท หน้าที่ของข้าราชการ

๒.๓ เพื่อกำหนดเป้าหมาย และนโยบายทรัพยากรบุคคล ในแต่ละด้านให้มีทิศทางชัดเจน สอดคล้องกับปรัชญา และค่านิยมขององค์กร และสามารถกำหนดภารกิจและการประสานงานระหว่าง หน่วยงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการทำงาน ปรับปรุงกลไก กระบวนการ และหลักเกณฑ์การตัดสินใจของการคัดเลือก การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ ให้มีความโปร่งใส และตั้งอยู่บนพื้นฐานระบบคุณธรรมมากขึ้น

๒.๕ เพื่อปรับปรุงการประสานงานระหว่างการพัฒนาอาชีพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนที่ ๓ : เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดของเทศบาลเทศบาลตำบลเมืองแกลงทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนที่ ๔ : ขั้นตอนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการประปา	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
- นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

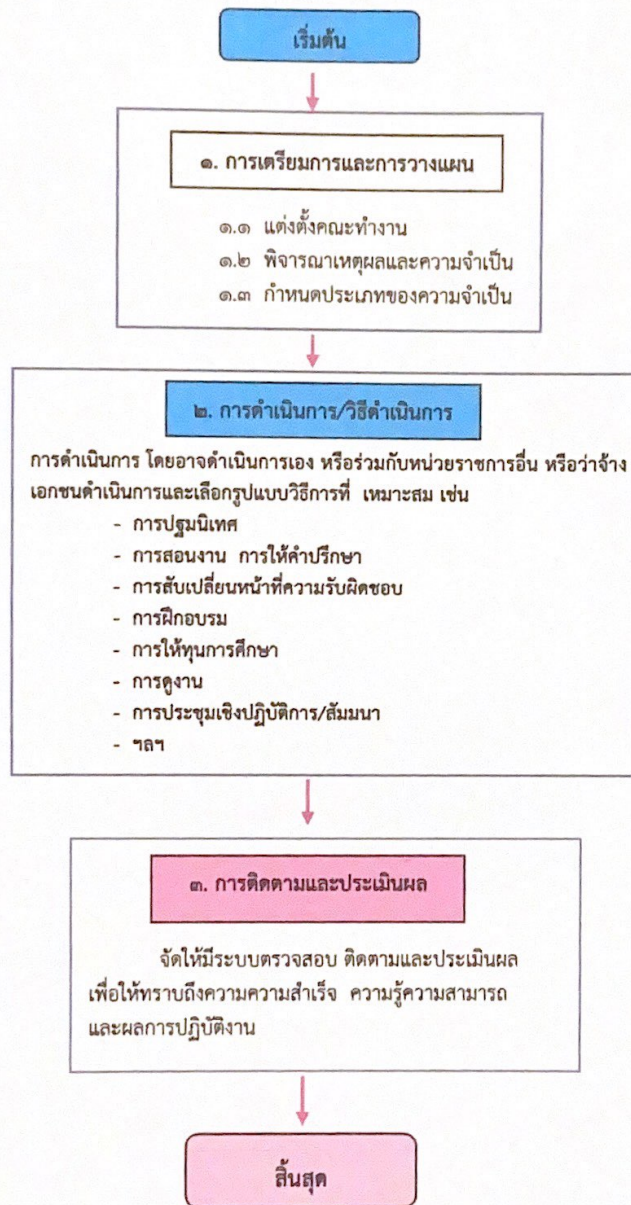
๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชานำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนาและเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ผู้บังคับบัญชาติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและกำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนาเมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



ส่วนที่ ๕ : หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลเมืองแกลง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลเมืองแกลง จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้เทศบาลตำบลเมืองแกลง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลเมืองแกลง เป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเมืองแกลง

วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้ พนักงานเทศบาล ทุกคนรู้ค่าแห่ง ได้รับ การพัฒนา ภายใน ระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาตำบล</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษาต่อ อย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษา หรือการอนุญาต ให้ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ในการทำงานตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิกสภาเทศบาล ผู้บริหาร และประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงาน ตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมมิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และ หลักสูตรตามสายงานปฏิบัติ - ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ฝึกอบรม ทัศนศึกษา 	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>งบเทศบาล ตำบลเมืองแกลง</p> <p>งบเทศบาล ตำบลเมืองแกลง หรือได้รับ จาก สอ. งบเทศบาล ตำบลเมืองแกลง</p>	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเมืองแกลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุม <p>เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - วามาตรการ <p>จริงจังและลงโทษ</p>	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>งบเทศบาล ตำบลเมืองแกลง</p>	

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลเมืองแกลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
<p>เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี</p>	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ ๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลาลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน ๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ๔. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล</p>	<p>ดำเนินการเอง หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุม <p>เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการประชาชน 	<p>๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖</p>	<p>งบเทศบาล ตำบลเมืองแกลง</p>	

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑	โครงการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรของ เทศบาลตำบล เมืองแก่ง	- เพื่อพัฒนาความรู้ และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ได้รับความรู้และนำมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการ พัฒนา ด้านคุณธรรม และจริยธรรมมา	- เพื่อพัฒนาและ เสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน และดำเนินชีวิต ได้อย่างปกติสุข	สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการ พัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารท้องถิ่นและ สมาชิกสภาท้องถิ่น	- เพื่อนำความรู้ที่ได้ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล - พนักงานเทศบาล	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการ นำความรู้ที่ได้รับ มาใช้ในการทำงาน ในองค์กรได้เป็นอย่างดี	สำนักปลัดเทศบาล

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔	โครงการ สัมมนา/ฝึกอบรม ผู้บริหาร (จัดโดย หน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และวิสัยทัศน์ ในการทำงาน ของผู้บริหาร	- ผู้บริหารทุกคน	เป็นไป ตามรายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- มีความรู้และวิสัยทัศน์ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอก ที่ดำเนินการ
๕	โครงการ สัมมนา/ฝึกอบรม พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง (จัดโดย หน่วยงานภายนอก)	- เพื่อพัฒนาความรู้ และการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในระดับปฏิบัติการ ทุกคน	เป็นไป ตามรายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- มีความรู้และปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มมากขึ้น	ทุกส่วนราชการ และหน่วยงาน ภายนอก ที่ดำเนินการ
๖	โครงการสนับสนุน การศึกษาให้ศึกษา ต่อในระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท	- เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้สูงขึ้น	- ตามจำนวน พนักงานที่ผ่าน การประเมินและ ได้รับการคัดเลือก ให้ศึกษาต่อ	เป็นไป ตามรายจ่าย ของแต่ละ หลักสูตร	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นและ เทศบาลมีบุคลากรที่มี คุณภาพในการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๗	โครงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	- เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทักษะประสบการณ์ในการบริหารจัดการศึกษา	- บุคลากรทางการศึกษาสังกัดโรงเรียน	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการด้านการศึกษา	กองการศึกษา
๘	โครงการตรวจติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการภายในด้านแผนงานงบประมาณ	- เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี	- บุคลากรในสังกัดกองคลัง	ไม่ใช่งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- พนักงานได้รับความรู้ และสามารถจัดเก็บภาษีได้ตามเป้าหมาย	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
๙	โครงการประชุมเพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของเทศบาล	- เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของเทศบาล	- บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดทำงบประมาณของเทศบาล	ไม่ใช่งบประมาณ	ไม่ใช่งบประมาณ	- พนักงานได้รับความรู้ และสามารถจัดทำงบประมาณของเทศบาลได้อย่างถูกต้อง	ทุกส่วนราชการที่ดำเนินการ

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๐	โครงการอบรม ด้านการป้องกันและ ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน	- เพื่อให้บุคลากรทุกคน ตระหนักถึงการป้องกัน และต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชัน	- พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- บุคลากรทุกคนทราบถึง วิธีการป้องกันและต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน	งานนิติการ กองวิชาการ และแผนงาน
๑๑	โครงการ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	- เพื่อพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	- พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับ งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อการบริการประชาชน	งานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล
๑๒	โครงการ ฝึกอบรมร่วมใจ ประหยัดไฟฟ้า	- เพื่อนำความรู้ที่ได้ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตรประจำวัน	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล - พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	๗๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการ นำความรู้ที่ได้รับ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน และใช้ในชีวิตรประจำวัน	สำนักปลัดเทศบาล

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๓	โครงการพัฒนา พนักงานครูเทศบาล ของโรงเรียน ในสังกัด	- เพื่อให้พนักงาน ครูเทศบาล ได้รับ การพัฒนา ด้านการเรียน การสอน พัฒนาด้าน ความรู้ ด้านทักษะ และระเบียบ ข้อกฎหมายต่างๆ	- พนักงานครูเทศบาล	๑๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- พนักงานครูเทศบาล ได้รับการพัฒนา และทราบถึง ระเบียบ/ข้อกฎหมาย ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	กองการศึกษา
๑๔	โครงการ ส่งเสริม การปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และการธำรงไว้ ซึ่งสถาบันหลักของ ชาติในระดับพื้นที่	- เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ด้านการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และการธำรงไว้ ซึ่งสถาบันหลักของชาติ	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ด้านการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และการธำรงไว้ ซึ่งสถาบันหลักของชาติ	สำนักงานปลัดเทศบาล

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑๕	โครงการส่งเสริม การเรียนรู้ ตามรอยพ่อหลวง ศูนย์พระมหาชนก	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรของเทศบาล เรียนรู้ วัตถุประสงค์ และน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ ขององค์พระบาท- สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาต่อยอด และขยายผลไปสู่ สังคมโดยรวม	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล - พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	๕๗๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการ นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ และน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ ขององค์พระบาท- สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาต่อยอด	สำนักปลัดเทศบาล
๑๖	โครงการอบรม ด้านความรู้ ด้านกฎหมายและ หลักธรรมาภิบาล	- เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ด้านกฎหมาย และหลักธรรมาภิบาล	- คณะผู้บริหาร - สมาชิกสภาเทศบาล - พนักงานเทศบาล - พนักงานครูเทศบาล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้าง	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๓ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	- ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ด้านกฎหมาย และหลักธรรมาภิบาล	กองวิชาการ และแผนงาน

ส่วนที่ ๖ : การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลเมืองแกลง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา
๓. การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่น ที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณี ที่เทศบาลตำบลเมืองแกลง ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

ส่วนที่ ๗ : บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ตลอดจนจรรยาบรรณและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนงานสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ