



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองแกลง

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๓ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสันติชัย ตั้งสวานิช)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลเมืองกลาง

อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง	๘๐



## ๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีคือแผนที่เทศบาลจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจและยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยมีองค์กรที่กำกับดูแลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง เป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ที่กำหนดไว้ในหมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และตามข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ลักษณะงานใดจะมีชื่อตามลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงานสนับสนุน หรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด จะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานเทศบาลในตำแหน่งงานนั้น



๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาคูคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองแกลง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลเมืองแกลง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลเมืองแกลง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลเมืองแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลนโยบาย ผู้บริหารผลจากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เทศบาลสามารถกำหนดควีสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ ได้ดังนี้



### วิสัยทัศน์ (vision)

“องค์กรแห่งการบริหารจัดการที่ดี ยกระดับคุณภาพชีวิต น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ อนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมประเพณีรักษาสิ่งแวดล้อม”

### พันธกิจ (mission)

๑. จัดให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ วางระบบผังเมือง และปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ เพื่อพัฒนาสุขภาพและอนามัยของประชาชน
๓. ส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ตลอดจนน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และการสังคมสงเคราะห์
๕. จัดให้มีการป้องกัน ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ รวมทั้งการบริการด้านสาธารณสุข
๘. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนการตรวจสอบ เพื่อให้โปร่งใสและเป็นธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๙. พัฒนาบุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบริการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

### เป้าประสงค์ (Goals)

๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุง บำรุงรักษาและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครอบคลุมทั่วทั้งเขตเทศบาล ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ วางระบบผังเมือง และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. เพื่อพัฒนาส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ตลอดจนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๓. เพื่อพัฒนาส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาล และโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาล ตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา
๕. เพื่อให้กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนา ตลอดจนผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับสวัสดิการ การดูแลอย่างทั่วถึง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทุกครัวเรือน
๗. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาจัดการด้านสาธารณสุขให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทุกครัวเรือน



๙. เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

๑๐. การบริหารจัดการของเทศบาล มีการจัดสรรทรัพยากร ทำให้เกิดความพร้อมต่อ การให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑๑. เจ้าหน้าที่และประชาชน มีความรู้ความเข้าใจต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สามารถพูดภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนได้พอสมควร ในส่วนของการสัญจรมีการปรับปรุงเส้นทางคมนาคมในตำบลรองรับ

๓.๒ กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองแกลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงาน ต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)



มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงาน หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีแผนการพัฒนา พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยบุคลากรของเทศบาล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง



## ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

เดิมเทศบาลตำบลทางเกวียน มีฐานะเป็นสุขาภิบาลทางเกวียนได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๔๙๘ ตั้งอยู่ในเขตชุมชนของตำบลทางเกวียน ต่อมาพื้นที่ที่มีความเจริญขึ้น กรมการปกครอง จึงได้มีหนังสือถึงจังหวัดระยอง ให้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามหลักเกณฑ์การยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ซึ่งในขั้นแรก คณะกรรมการที่จังหวัดแต่งตั้ง ได้พิจารณาให้เทศบาลที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่นี้ มีพื้นที่ ๑๙ ตารางกิโลเมตร แต่ปรากฏว่าจำนวนประชากรมีเพียง ๖๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร ไม่เพียงพอตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดคณะกรรมการฯ เจ้าหน้าที่ที่ผังเมืองและเจ้าหน้าที่จากจังหวัด ได้ประชุมร่วมกัน และเห็นว่าจะต้องลดเขตเทศบาลลง โดยตัดบางส่วนทำให้เหลือเขตเทศบาลใหม่ ๑๔.๕ ตารางกิโลเมตร และเสนอไปยังกระทรวงมหาดไทย ซึ่งก็ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลทางเกวียน และได้นำประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๙๘ ตอนที่ ๑๐๑ หน้า ๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๒๔ ซึ่งถือว่าเป็นวันกำเนิดเทศบาลตั้งแต่วันนั้นเป็นต้นมา และได้นำประกาศในหนังสือราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๕ หน้า ๑๓ ตอนที่ ๒๑ ก ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๑ เปลี่ยนชื่อเป็นเทศบาลตำบลทางเกวียน เป็นเทศบาลตำบลเมืองแกลง เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๑ เป็นต้นมา ในการจัดตั้งเป็นเทศบาลนี้ ได้รับโอนทรัพย์สินของ สุขาภิบาล รับโอนกิจการประปาและโรงฆ่าสัตว์มาดำเนินการด้วย

### สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

##### ๑.๑ ที่ตั้งของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

ผังเมืองรวมเมืองแกลง จังหวัดระยอง เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีพื้นที่ ๑๔.๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๙,๐๖๓ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทางเกวียน และตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

##### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ทั่วไปของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ค่อนข้างเป็นที่ราบเรียบมีเนินลูกฟูกอยู่ทางทิศตะวันตก ทอดยาวไปทางทิศตะวันออก มีแม่น้ำประแสไหลผ่าน พื้นที่ราบฝั่งตะวันออกของแม่น้ำประแสนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรม การทำนาและเลี้ยงกุ้ง ส่วนทางทิศตะวันตกจะเป็นที่เนินสูง-ต่ำ สลับกันและเป็นที่ตั้งของชุมชน ย่านการค้า สถานที่ราชการ โรงงานอุตสาหกรรม แหล่งเศรษฐกิจและการพาณิชย์ที่สำคัญของเทศบาล

##### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน ลมทะเลพัดผ่านตลอดปี อากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัด บริเวณชายฝั่งทะเลเย็นสบายมีฝนตกมากในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงตุลาคม ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปแบ่งได้ ๓ ฤดูกาล ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

##### ๑.๔ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำประแส ซึ่งมีต้นกำเนิดจากเทือกเขาอ่างฤๅไน จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นน้ำจืดและน้ำกร่อย ไหลออกอ่าวไทย บริเวณปากน้ำประแส และมีสระน้ำจืดขนาดใหญ่ บริเวณสนามกีฬาและสวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พระพรรษาและบริเวณศาลาแหลมท่าตะเคียน



### ๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีลักษณะเป็นป่าเบญจพรรณ และป่าชายเลนบริเวณริมแม่น้ำประแส เช่น ต้นโกงกางและต้นแสม

### ๒. ด้านการเมืองการปกครอง

#### ๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีจำนวน ๑๖ ชุมชน คือ

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| ๑. ชุมชนโพธิ์ทอง        | ๒. ชุมชนโนยาง                             |
| ๓. ชุมชนดอนมะกอก        | ๔. ชุมชนสารนารถ                           |
| ๕. ชุมชนพลงช้างเผือก    | ๖. ชุมชนแหลมยาง                           |
| ๗. ชุมชนสุนทรโวหาร      | ๘. ชุมชนมาบใหญ่                           |
| ๙. ชุมชนแกลงแกลั่วกล้า  | ๑๐. ชุมชนแหลมท่าตะเคียน                   |
| ๑๑. ชุมชนหนองควายเขาหัก | ๑๒. ชุมชนหนองแดงโม                        |
| ๑๓. ชุมชนหนองแหวน       | ๑๔. ชุมชนโพธิ์เงิน                        |
| ๑๕. ชุมชนหนองกระโดง     | ๑๖. ชุมชนหมู่บ้านเอื้ออาทรระยอง (วังหว่า) |

#### ๒.๒ การเลือกตั้ง

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ บทที่ ๑ สภาเทศบาล มาตรา ๑๕ สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน บทที่ ๒ นายกเทศมนตรี มาตรา ๔๘ ทวิให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

#### ๓. ประชากร

ชุมชนในเขตเทศบาล มีจำนวน ๑๖ ชุมชน จำนวนบ้าน ๑๑,๕๖๑ หลังคาเรือน จำนวนครัวเรือน ๓,๘๐๑ ครัวเรือน ประชากรในชุมชนรวม ๑๘,๗๙๙ คน ชาย ๘,๙๕๖ คน หญิง ๙,๘๔๓ คน นอกจากนี้ยังมีประชากรแฝงที่เข้ามาอยู่อาศัยในเขตเทศบาลและเข้ามาทำงาน แต่ไม่ได้ย้ายทะเบียนบ้านเข้ามา (ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

#### ๔. สภาพทางสังคม

##### ๔.๑ การศึกษา

- สถาบันการศึกษาสังกัดของเทศบาล มีอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา
- สถาบันการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ จำนวน ๖ แห่ง
  ๑. โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง
  ๒. โรงเรียนวัดสารนารถธรรมาราม
  ๓. โรงเรียนวัดพลงช้างเผือก
  ๔. โรงเรียนแกลง "วิทยสถาวร"
  ๕. โรงเรียนรุ่งนภาพิทยา
  ๖. โรงเรียนอนุบาลหลานรัก

และสถาบันการศึกษาของเอกชน จำนวน ๑ แห่ง

คือวิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียนบริหารธุรกิจ



#### ๔.๒ การสาธารณสุข

มีโรงพยาบาล ๑ แห่ง ศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ แห่ง และคลินิกเอกชน ๑๖ แห่ง

#### ๔.๓ อาชญากรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับอาชญากรรมที่เกิดขึ้น ๔ ประเภท คือ

๑. คดีอุกฉกรรจ์/สะเทือนขวัญ
๒. คดีประทุษร้ายต่อชีวิต/ร่างกาย
๓. คดีที่น่าสนใจ และ
๔. คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย

#### ๔.๔ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีผู้สูงอายุที่มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๒,๔๐๙ คน เบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๓๒๓ คน และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๗ คน (ข้อมูล เดือน ก.ค.๖๓)

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

- ด้านการจราจร มีถนนภายในเขตเทศบาล ทั้งสิ้น จำนวน ๒๐๐ สาย ความยาวประมาณ ๖๒.๒๕๖ กม.
- ด้านการไฟฟ้า มีไฟฟ้าส่องสว่างในเขตเทศบาล จำนวน ๓,๔๒๑ โคม
- ด้านการประปา มีผู้ขอใช้น้ำ จำนวน ๖,๙๕๐ ครัวเรือน ปริมาณน้ำที่ผลิตได้ประมาณ ๙,๖๘๐ ลูกบาศก์เมตรต่อวัน
- ด้านการโทรศัพท์ มีระบบโทรศัพท์ที่ให้บริการในเขตเทศบาล ได้แก่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สาขาแกลง ลูกค้ำในเขตเทศบาลฯ ประมาณ ๒,๐๐๐ ราย
- ด้านไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่งและวัสดุ อุปกรณ์ จำนวนสาขา ๑ สาขา จำนวนผู้มาใช้บริการประมาณ ๕,๑๒๕ ครั้ง/เดือน

### ๖. ระบบเศรษฐกิจ

ด้านการเกษตร มีพื้นที่ทำไร่ ประมาณ ๘๘ ไร่ พื้นที่ทำสวน ประมาณ ๕ ไร่ พืชที่สำคัญ ได้แก่ สวนผลไม้ ฝรั่ง พารา ฯลฯ ด้านการประมง มีการทำการประมงน้ำเค็ม , ประมงน้ำจืดและประมงน้ำกร่อย ด้านการปศุสัตว์ มีการเลี้ยงสุกร เลี้ยงโคนเนื้อ เลี้ยงไก่ เลี้ยงเป็ด เลี้ยงกิ้ง ฯลฯ และมีเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเมืองแกลง การควบคุมการเลี้ยงและปล่อยสัตว์ พ.ศ.๒๕๔๑

#### ๖.๑ การบริการ/การท่องเที่ยว

มีจำนวนสถานประกอบการด้านการพาณิชย์กรรมและการบริการ ประมาณ ๕๑๖ แห่ง มีแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปะ วัฒนธรรม ได้แก่วัดสารนารถธรรมาราม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ได้แก่ แม่น้ำประแส เรือนแพริมน้ำโฮมสเตย์ และเป็นทางผ่านของการเดินทางไปท่องเที่ยวต่างๆ

#### ๖.๒ อุตสาหกรรม/การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ในเขตเทศบาลมีโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานแปรรูปไม้ยางพารา โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ต่างๆ และมีกลุ่ม/ชมรม/กองทุน/สมาคมต่างๆ จำนวนประมาณ ๒๑ กลุ่ม

#### ๖.๓ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพค้าขายและมีการทำเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวนผลไม้ ปลูกยางพารา ประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง



## ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๙๐ ศาสนาอื่นๆ ประมาณ ร้อยละ ๑๐ วัดในเขตเทศบาล ๓ แห่ง

๑. วัดสารนารถธรรมาราม

๒. วัดโพธิ์ทองพุทธาราม

๓. วัดพลงช้างเผือก

### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีประเพณีและงานประจำปี คือ

๑. ประเพณีงานบุญกลางบ้าน (ทำบุญศาลาตันโพธิ์)

๒. ประเพณีทำบุญตักบาตรเทโว

๓. ประเพณีลอยกระทง

๔. ประเพณีวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุแห่งชาติ

๕. ประเพณีตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งระหว่างพรรษา

๖. ประเพณีตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งในเทศกาลขึ้นปีใหม่

๗. ประเพณีแห่เทียนพรรษา

### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ภูมิปัญญาท้องถิ่น การต่อเรือหางยาว การทำน้ำตาลทำขนมจ้ำง การทำขนมจีน การทำ ข้าวหลาม ภาษาถิ่น คือภาษาถิ่นระยอง น้ำเสียงเหน่อ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ ผลไม้แปรรูป เช่น ทุเรียนทอด ทุเรียนกวน และน้ำมัย่างพารามาผลิตเป็นเฟอร์นิเจอร์

## ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติ คลองประแส ๑ สาย แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ๒ แห่ง มีป่าเบญจพรรณและ ป่าชายเลนบริเวณริมแม่น้ำประแส คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี อุณหภูมิเหมาะสม ทำการเพาะปลูกเกษตรกรรมได้ผลผลิตดี

### ๙. การป้องกันอัคคีภัย

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีรถยนต์ดับเพลิง ๒ คัน รถบรรทุกน้ำ ๓ คัน เครื่องดับเพลิง ชนิดหาบหาม ๓ เครื่อง พนักงานดับเพลิง ๒๐ คน อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๒๐ คน มีการฝึกซ้อมบรรเทาสาธารณภัยปีที่ผ่านมา ๑ ครั้ง

### ๑๐. การรักษาความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชน

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีเจ้าหน้าที่เทศกิจ จำนวน ๓ คน ออกปฏิบัติงาน ตรวจสอบความเป็นระเบียบเรียบร้อยของผู้ประกอบการค้า หาบเร่แผงลอย เป็นประจำทุกวัน ออกตรวจตามชุมชน ทั้ง ๑๖ ชุมชน เพื่อดูความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านการจราจรตามแยกต่างๆ เวลาเลิกเรียนของนักเรียนโรงเรียนต่างๆ



### ๑๑. ด้านการจัดการขยะ

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีปริมาณขยะ ๒๕ ตัน/วัน มีรถยนต์ที่ใช้เก็บขยะ ขนาด ๖ ล้อ ๕ คัน ขนาด ๔ ล้อ ๒ คัน มีที่ดินสำหรับกำจัดขยะมูลฝอย จำนวน ๘๘ ไร่ ตั้งอยู่ที่บ้านห้วงหิน ห่างจากเขตท้องถื่น เป็นระยะทาง ๑๘ กม.

- บริการหน่วยงานในท้องถื่น จำนวน ๑ แห่ง คือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชะเมา

- บริการหน่วยงานเอกชน จำนวน ๓ แห่ง คือ

๑. บริษัทเจริญโภคภัณฑ์

๒. บริษัทเอดี ดี เลเทอร์

๓. บริษัทเอพีนา จำกัด

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้สำรวจความต้องการของประชาชน ว่ามีความต้องการด้านใดบ้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็น ๖ ด้าน ดังนี้

ด้าน	ปัญหาและความต้องการ
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑. ต้องการให้พัฒนาสาธารณูปโภคเพิ่มมากขึ้น ๒. ต้องการให้ดูแลรักษาน้ำ และแหล่งน้ำ ที่ไม่ได้รับการบำรุงดูแลรักษา ๓. ต้องการให้พัฒนาระบบประปา ที่ยังมีไม่ครอบคลุม ทั่วถึงทุกชุมชน
๒. เศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและ ประเพณี	๑. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจังเกี่ยวกับ แหล่งท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาล ๒. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๓. ปัญหาการว่างงาน/ไม่มีงานทำ ๔. การขาดการส่งเสริมอาชีพเสริม และการจัดหาตลาด รองรับผลิตภัณฑ์ ๕. ประชาชนให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถื่นน้อยลง
๓. การศึกษา กีฬา และนันทนาการ	๑. เด็กและเยาวชนบางส่วนอ่านหนังสือไม่ออก ๒. ประชาชนบางส่วนขาดการแสวงหาความรู้ ความใฝ่รู้ด้วยตนเอง ๓. เด็กและเยาวชนบางส่วนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ มองว่าการเรียนเป็นเรื่องน่าเบื่อ ๔. ประชาชนบางส่วนขาดการออกกำลังกาย ทำให้สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง



ด้าน	ปัญหาและความต้องการ
๔. สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. ปัญหายาเสพติด ๒. ปัญหาเด็กและเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร
๕. การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. ยังไม่มีการคุ้มครองผู้บริโภคอย่างจริงจัง ๒. ขาดการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพพลานามัย ๓. ปัญหาประชาชนให้ความสำคัญในการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อยลง ๔. ปัญหาการจัดการขยะภายในเขตเทศบาล
๖. การบริหารจัดการที่ดี	๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนยังอยู่ในระดับน้อย ยังอิงความคิดเห็นของผู้นำชุมชนเป็นหลัก ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นน้อย

#### การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

เพื่อเป็นแนวทางกำหนดการบริหารงานของเทศบาลเป็นไปในทิศทางที่แน่นอน ครอบคลุมภารกิจหลัก ตามที่ได้แถลงนโยบายการบริหารงานต่อสภาเทศบาลตำบลเมืองแกลง ของนายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลฯ ชั้น ๓ นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง นายสันติชัย ดังสวานิช ได้แถลงไว้ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างปรับปรุงระบบระบายน้ำให้ครอบคลุมพื้นที่ เพื่อให้การระบายน้ำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาน้ำท่วมขัง

๑.๒ ก่อสร้างปรับปรุงระบบการผลิตน้ำประปา ทำให้น้ำประปามีคุณภาพ และได้มาตรฐาน เพื่อใช้การอุปโภคและบริโภค และมีกำลังการผลิตอย่างเพียงพอกับผู้ใช้บริการ รวมทั้งการส่งจ่ายน้ำประปาให้ทั่วถึง

๑.๓ ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ทางเท้า สะพาน ระบบไฟฟ้าแสงสว่าง ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และความเจริญเติบโตของเมือง

๑.๔ วางระบบผังเมือง เพื่อรองรับการเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและปัญหาการจราจรติดขัด

๑.๕ ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมืองให้มีความเรียบร้อย สวยงาม มีความเป็นอัตลักษณ์ของเมืองแกลง



## ๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมด้านศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี

๒.๑ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ ให้มีศักยภาพ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ สร้างชุมชนเข้มแข็ง และสนับสนุนกองทุนต่างๆ ที่มีอยู่ให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนเศรษฐกิจในพื้นที่ โดยจัดหาแหล่งขาย ช่องทางการจัดจำหน่าย เช่น การจัดโครงการถนนคนเดินตามถนนสายต่างๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจ สร้างรายได้ให้กับประชาชนและชุมชน

๒.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น อบรมให้ความรู้แก่เยาวชน (มัคคุเทศก์น้อย) เพื่อเป็นไกด์นำเที่ยวในพื้นที่เมืองแก่งหรือใกล้เคียง การใช้รถ ชมรม. ให้บริการคนในชุมชนให้มากขึ้น ทำจุดบริการนักท่องเที่ยวเป็น City tour บริการจักรยานฟรีในเมืองเป็น Bike city เป็นต้น

๒.๔ บำรุง รักษา พื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีของท้องถิ่น และการจัดงานประเพณี วัฒนธรรม เพื่อสร้างความสามัคคีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๓. นโยบายด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ

๓.๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยจัดให้มีห้องสมุดสาธารณะ/ห้องสมุดแห่งการเรียนรู้ Free Wifi ตลอดจนให้มีการจัดการศึกษาอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะในด้านต่างๆ เช่น การอบรมการใช้ภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการศึกษาในระดับปฐมวัย เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดหาสื่อการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้เด็กระดับปฐมวัยได้รับการศึกษาเตรียมความพร้อมเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง

๓.๓ การบริหารและจัดการศึกษาของท้องถิ่นในอนาคต ให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติ

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคมอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นในอนาคต ในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬาของประชาชน เยาวชน เพื่อส่งเสริมสุขภาพ เสริมสร้างความสามัคคี การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น การจัดให้มีลานกีฬา และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา การฝึกอบรมการเล่นกีฬา เป็นต้น



#### ๔. นโยบายด้านพัฒนาสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้วยการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมพื้นที่
- ๔.๒ ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ
- ๔.๓ จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ สำหรับผู้สูงอายุ จัดให้มีโรงเรียนผู้สูงอายุ
- ๔.๔ จัดให้มีกิจกรรมในการพัฒนาและเป็นประโยชน์ให้กับสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป

#### ๕. นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการทางทันตกรรม การให้บริการในช่องปากโดยการจัดตั้งคลินิกทันตกรรม เพื่อบริการประชาชน และจัดให้มีบริการด้านสาธารณสุขในด้านต่างๆ อย่างทั่วถึง ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม ในการป้องกันและควบคุมโรคต่างๆ และประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควบคุมสถานการณืของโรค
- ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
- ๕.๓ สนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)
- ๕.๔ พัฒนาระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ และจัดระบบการรักษาความสะอาดตามถนนสายต่างๆ รวมทั้งความสะอาดในแม่น้ำลำคลองด้วย
- ๕.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล

#### ๖. นโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี

- ๖.๑ จัดให้มีบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ (One stop service) บริการด้วยรอยยิ้ม สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และประชาชนมีความพึงพอใจ
- ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยผ่านกระบวนการเวทีประชาคม เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล
- ๖.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาล รวมถึงความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๖.๔ ปรับปรุง พัฒนาและจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้เพียงพอ และทันสมัย เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- ๖.๕ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม ประหยัดและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล



เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) โดยกำหนด ยุทธศาสตร์ ๖ ยุทธศาสตร์ เพื่อมารองรับและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน  
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

**๒. เป้าประสงค์**

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เพื่อพัฒนาปรับปรุง บำรุง รักษา พัฒนาระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ครอบคลุมทั่วทั้ง เขตเทศบาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแหล่งน้ำ วางระบบผังเมือง และปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี	๒. เพื่อพัฒนาส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ตลอดจนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาถิ่น ของท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	๓. เพื่อพัฒนาส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ให้แก่เด็ก เยาวชนประชาชน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลและโรงเรียนในเขตพื้นที่เทศบาล ตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา



๒. เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสังคมและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๔. เพื่อให้กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้มี การพัฒนาตลอดจนผู้สูงอายุและผู้พิการได้รับสวัสดิการ การดูแลอย่างทั่วถึง มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นทุกครัวเรือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๕. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนและชุมชน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษา สิ่งแวดล้อมพัฒนาจัดการด้านสาธารณสุขให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทุกครัวเรือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการที่ดี	๖. เพื่อให้ประชาชนมีความเข้าใจในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรมจริยธรรม รอบรู้กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการของเทศบาล มีการจัดสรร ทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการ ประชาชนมากยิ่งขึ้น

๓. ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ประชาชนและคนในชุมชนได้รับความสะดวก ในการเดินทางสัญจร มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ประชาชนได้รับความสะดวกสบายดีขึ้น ในด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี	๑. ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น ๒. ประชาชนในชุมชนมีอาชีพเพิ่มขึ้น ๓. ประชาชนในชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทางการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	๑. เด็ก เยาวชน ประชาชน ในชุมชน มีการศึกษาที่ดี มีมาตรฐาน และส่งเสริมให้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ ๒. เด็ก เยาวชน ประชาชน ในชุมชน มีสุขภาพแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี



ยุทธศาสตร์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑. มีโครงการ/กิจกรรม ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. เด็ก เยาวชน ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการที่ดี	๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงาน ของเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล และเข้าใจการทำงานของเทศบาล ๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย ๔. ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานเทศบาล ๕. พนักงานเทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน ๖. พนักงานเทศบาลมีการให้บริการที่รวดเร็ว ลดขั้นตอน ในการให้บริการ ๗. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	คำเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ ระบบสาธารณสุขปลอดภัย การวางผังเมืองการพัฒนา แหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี	๒. การส่งเสริมอาชีพและการท่องเที่ยว ตลอดจนน้อมนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาถิ่นของท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทางการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	๓. การส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการให้แก่ เด็ก เยาวชน ประชาชน มีร่างกายแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริม การจัดการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาล และในเขตพื้นที่ ตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา



๔ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	คำเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๔. กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ประชาชน ตลอดจนผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้มีการพัฒนาและได้รับสวัสดิการ การดูแล อย่างทั่วถึง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทุกครัวเรือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๕. ประชาชนและชุมชน มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสีน้ำแฉอดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการที่ดี	๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการท้องถิ่นมากขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม รอบรู้ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง การบริหารจัดการของเทศบาล มีการจัดสรร ทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการ ประชาชนมากยิ่งขึ้น

๕. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ วางระบบผังเมือง ปรับปรุงภูมิทัศน์ ฯลฯ ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อประปา ขยายเขตประปาและกำลังผลิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี	๒.๑ ส่งเสริมอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และวันสำคัญของชาติ ๒.๒ ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้แก่ประชาชน และส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทางการศึกษา กีฬาและนันทนาการ	๓.๑ ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา แหล่งเรียนรู้ ของเด็ก เยาวชน ประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๔.๑ ส่งเสริมสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชราผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ในการป้องกัน แก้ไข ด้านอัคคีภัย เหตุจราจรทางถนน และการรักษา- ความสงบเรียบร้อย



๕. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๕.๑ ส่งเสริมการอบรม สร้างจิตสำนึก การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการรณรงค์ อนุรักษ์ป้องกัน เฝ้าระวัง บำบัด ฟื้นฟู รักษา บริหารจัดการด้านทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ ส่งเสริมการสาธารณสุขและการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๒ ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกิจกรรมของท้องถิ่น และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ๖.๓ การปรับปรุง ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้ทันสมัย

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดระยอง	ยุทธศาสตร์พัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดระยอง	ยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลเมืองแกลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างมาตรฐาน การดำรงชีวิต และการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเข้มแข็งและเพิ่ม ขีดความสามารถของภาคพาณิชย์กรรม และ ภาคการบริการสู่การแข่งขันในระดับสากล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานทุกด้าน อย่างสมดุลและยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพสินค้า และผลิตภัณฑ์ ด้านการเกษตร ประมง ปศุสัตว์ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ควบคู่กับ การพัฒนาไปสู่เกษตรอุตสาหกรรมและ เพื่อการท่องเที่ยว	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาความเป็นเลิศ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี



ยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดระยอง	ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง	ยุทธศาสตร์ของ เทศบาลตำบลเมืองแกลง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างมาตรฐาน การดำรงชีวิต และการมีส่วนร่วม ของประชาชนตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ความเป็นเลิศด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและการกีฬา ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา การเกษตร เศรษฐกิจและปรับ โครงสร้างให้สมดุลและแข่งขันได้	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างมาตรฐาน การดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมของ ประชาชนตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาและ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา คุณภาพชีวิต สังคม และการเมือง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคมและ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนา ภาคอุตสาหกรรมเข้าสู่อุตสาหกรรม เชิงนิเวศน์ ควบคู่กับการรับผิดชอบต่อ สังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ อนุรักษ์ พันธุ์ และควบคุมการใช้ทรัพยากร ธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา อุตสาหกรรมที่เป็นมิตร และบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ด้านสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้าง มาตรฐานการดำรงชีวิต และ การมีส่วนร่วมของประชาชนตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถของ ภาคพาณิชย์กรรม และภาค การบริการสู่การแข่งขัน ในระดับสากล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา คุณภาพชีวิต สังคม และการเมือง ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการที่ดี



## นโยบายด้านโครงสร้างอัตรากำลังและการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยเทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบาย ด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

#### เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริม ให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและ การบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน การดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับ ผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

๒. นำสมรรถนะ ตามระเบียบฯ มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารค่าตอบแทน

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

### ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้แผนปรับบทบาท และภารกิจเทศบาลตำบลเมืองแกลง

๒. พัฒนาศักยภาพสายงานผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม



๔. ส่งเสริมให้บุคลากร ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของเทศบาล ตำบลเมืองแกลง มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

### ๓. ด้านการพัฒนาาระบบสารสนเทศ

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๒. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาาระบบในอนาคต
๓. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในทุกระดับภายในเทศบาล บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

### ๔. ด้านสวัสดิการ

#### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในการทำงานตามความจำเป็น และเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินการกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

#### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเมืองแกลง กำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจ สอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๓ ปีของเทศบาล สอดคล้องนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ออกเป็น ๖ ด้าน โดย พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น และได้ทำการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส ภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ผลการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths -S)

- ๑) เทศบาลตำบลเมืองแกลง เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ
- ๒) ทรพยากรภายในองค์กร มีความพร้อมพอสมควรในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตเทศบาล
- ๓) โครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค มีความครอบคลุมทั่วถึงเกือบเต็มพื้นที่
- ๔) มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีที่ยั่งยืนและเข้มแข็ง เช่น งานประเพณีตักบาตรออกพรรษา งานประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีลอยกระทง งานบุญกลางบ้าน ฯลฯ
- ๕) มีความสามารถในการจัดการศึกษาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลเมืองแกลง ๑ แห่ง สามารถขยายโอกาสการเรียนรู้ให้กับเด็กและเยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ สามารถเป็นศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนได้ในอนาคต
- ๖) มีสถานที่ท่องเที่ยวที่พร้อมจะทำการพัฒนาและฟื้นฟู
- ๗) นักท่องเที่ยวสามารถใช้เส้นทางคมนาคม สายสุขุมวิทและบ้านบึง – แกลง เพื่อผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยว ระยอง จันทบุรี ตราด ได้อย่างสะดวก
- ๘) มีแม่น้ำประแสไหลผ่าน เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และปายายเล่นที่สมบูรณ์

### จุดอ่อน (Weaknesses-W)

- ๑) ประชากรแฝง ยากต่อการควบคุม ดูแล มีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นและอาจก่อให้เกิดปัญหาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่
- ๒) ขาดข้อมูลพื้นฐานด้านประชากรที่ชัดเจน ส่งผลต่อการบริหารพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) บางพื้นที่เกิดอุทกภัยบ่อยครั้ง ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย
- ๔) สถานที่ท่องเที่ยวขาดการดูแลพัฒนาฟื้นฟู ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึงในเรื่องแหล่งท่องเที่ยว
- ๕) บางพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการร่วมกันกำหนดทิศทาง ประเด็นปัญหาการพัฒนาท้องถิ่น จึงทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงความต้องการ



- ๖) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนไม่รู้เรื่องกระจายอำนาจและขาดทัศนคติที่ตนเอง
- ๗) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ ของท้องถิ่นน้อย
- ๘) เจ้าหน้าที่และประชาชนไม่สามารถพูดภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน รวมถึงยังไม่มี ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนอย่างแท้จริง
- ๙) บุคลากรเทศบาลไม่เพียงพอ ตามภารกิจรับผิดชอบการถ่ายโอนอำนาจ
- ๑๐) พื้นที่เอกชนว่างเปล่า ขาดการจัดการใช้ที่ดิน ทำให้ขาดการพัฒนาและใช้ประโยชน์ที่ดินเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunities-O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศราชกิจจานุเบกษา ตราไว้ ณ วันที่ ๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของ ประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการ ประชาชนให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

๓. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุน การถ่ายโอน ภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแผนการกระจายอำนาจ ๖ ด้าน ทำให้เทศบาลมีโอกาสได้รับ การจัดสรรทั้งงบประมาณ การฝึกอบรมความรู้ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล ป้องกันและแก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา ความเร่งด่วนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีเป้าหมายการพัฒนาเพื่อการหลุดพ้น จากประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง พัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ และสร้างสังคมผู้สูงวัยอย่างมีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในสังคม กระจายรายได้ให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง สร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๕. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น



๖. มีการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในภาครัฐ เน้นประสิทธิภาพ ประหยัด เป็นธรรม โปร่งใส เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ และร่วมรับผลประโยชน์

๗. จังหวัดระยองดำเนินการ การท่องเที่ยว ส่งผลต่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ให้เป็นที่รู้จัก และเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยว

๘. รัฐบาลมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา plugs ค่านิยม อยู่แบบพอเพียงให้แก่ประชาชน

๙. การขอรับการสนับสนุนงบประมาณ กรณีโครงการเร่งด่วน และโครงการเกินศักยภาพ มีหลายช่องทาง ได้แก่ อบจ. จังหวัด กรมที่สังกัด และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑๐. การถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐในด้านการศึกษา การสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความต่อเนื่องส่งผลให้ เทศบาลตำบลเมืองแกลงมีงบประมาณด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

๑๑. การขับเคลื่อนประเทศชาติตามยุทธศาสตร์ "ประชารัฐ" ของรัฐบาล มีส่วนส่งเสริม กระตุ้นเศรษฐกิจ ทั้งการสร้างรายได้ สร้างอาชีพ เป็นการร่วมมือกันในการสร้างสรรค์สร้างพลังในการทำ ความดีให้ประเทศชาติ การสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกร ผู้เป็นกระดูกสันหลังของประเทศ ด้วยการแก้ปัญหาหนี้สินนอกระบบ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน ลดต้นทุนการผลิต พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทาน รวมไปถึงการพัฒนาสวัสดิการสังคม และการปลูกฝังวินัยการออมให้ครอบคลุมถึงเกษตรกรและผู้มีรายได้น้อยที่ประกอบอาชีพอิสระ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. สภาพการณ์ทางการเมืองและเศรษฐกิจในระดับประเทศ และภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๒. การรับค่านิยมตะวันตกทำให้เกิดการบริโภคนิยมมากขึ้น เกิดหนี้สิน ประชาชนมีรายจ่ายมากกว่ารายได้

๓. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในท้องถิ่น ทำให้การจ้างงานคนไทยโดยคนไทยน้อยลง

๔. เทศบาลมีหน้าที่และภารกิจต้องปฏิบัติมาก แต่มีอำนาจตามระเบียบกฎหมายน้อย ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ผลกระทบจากของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม เช่น อากาศเป็นพิษ น้ำเสีย

๖. การเปิดใช้ทางสายเลี่ยงเมืองแกลง โดยเป็นการก่อสร้างทางใหม่ ระหว่าง กม.๑+๖๖๗ - กม.๑๓+๒๐๐ อยู่ในพื้นที่ตำบลวังหว้า ตำบลทางเกวียน ตำบลบ้านนา อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีระยะทางตลอดสายรวม ๑๑.๕๓ กิโลเมตร เป็นถนนมาตรฐานทางชั้น ๑ ขนาด ๒ ช่องจราจร และ ๔ ช่องจราจร ไป - กลับ ทำให้รถไม่เข้าเส้นหลักของเมืองแกลง การค้าขายซบเซา



### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

#### **๑. การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบล**

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติ ในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั่นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์ อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียน ก็จะเสรียกเว้นสินค้าบางชนิด ที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

คนไทยได้อะไรจากการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผู้บริโภค : เลือกซื้อสินค้าและบริการที่หลากหลาย และมีคุณภาพมากขึ้น ในราคาที่เป็นธรรม

เกษตรกร : ส่งออกสินค้าเกษตรไปยังอาเซียนในอัตราภาษีที่ต่ำ และนำเข้าวัตถุดิบ/ปัจจัย

การผลิตในราคาที่ถูกลง

ผู้ผลิต/ผู้นำเข้า : นำเข้าสินค้าและวัตถุดิบได้หลากหลายขึ้นในราคาที่ถูกลง และคุณภาพสูงขึ้น ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอาเซียน ระบบโลจิสติกส์ที่สะดวกและค่าใช้จ่ายลดลง

ผู้ส่งออก : ส่งสินค้ามากขึ้น เนื่องจากการเปิดตลาดของอาเซียน ทำให้ประชาชนมีกำลังซื้อ มากขึ้น

นักลงทุนและบุคลากรวิชาชีพ : จัดตั้งธุรกิจหรือให้บริการในประเทศอาเซียนได้ง่ายขึ้น

จากการที่เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลเมืองแกลง ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

#### **๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลเมืองแกลง ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับ การหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือ การอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศ ที่จำเป็น เป็นต้น



**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี**

เทศบาลตำบลเมืองแกลง เตรียมพร้อมรองรับนักท่องเที่ยว คนทำงานต่างชาติ เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวของผู้ประกอบการต่างๆ ในเขตเทศบาล ส่งเสริมด้านการค้าขายสินค้า ที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ การท่องเที่ยวตามอัตลักษณ์ของเมืองแกลง และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่น เพื่อชักจูงนักท่องเที่ยว และก่อให้เกิดการใช้จ่ายเงิน สร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

**๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ**

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ส่งเสริมและปลูกฝังการกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ ต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้แก่ชาวเมืองแกลง ทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชนและผู้สูงอายุ พร้อมทั้งส่งเสริมด้านการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีโรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา สังกัดกองการศึกษา เปิดสอนระดับอนุบาลและประถมศึกษา รวมถึงการสอนภาษาต่างประเทศ เช่น อังกฤษ จีน ฯ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ที่มีการแข่งขันด้านต่างๆ

**๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

ปัญหาสังคมในปัจจุบันมีมากขึ้น ทั้งจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีการไหลเข้ามาของแรงงานต่างชาติดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ซึ่งเทศบาลได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างภูมิคุ้มกัน ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ทั้งการสร้างความรู้ รัก สามัคคีของคน ในชุมชน และมีการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ให้ได้รับการดูแลช่วยเหลือ การมีชีวิตอย่างมีความสุข สุขภาพแข็งแรง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งเสริมกิจกรรมด้านการดูแลรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้วยการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ที่มีประสิทธิภาพให้ครอบคลุมพื้นที่ และมีโรงเรียนผู้สูงอายุ ที่ให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของผู้สูงอายุให้มีความสุข

**๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ก่อให้เกิดการย้ายถิ่นฐานของแรงงานต่างชาติ เข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งนำมาซึ่งโรคภัย และปัญหาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประชาชน ดังนั้น เทศบาลฯ จึงให้ความสำคัญต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม สาธารณสุขด้านต่างๆ และส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทศบาลฯ ดูแลสุขภาพเบื้องต้นแก่ประชาชน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล และมีระบบจัดเก็บขยะที่มีประสิทธิภาพ

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี**

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามหลักประชาธิปไตย และมีการพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ให้มีความทันสมัย บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว จัดให้มีบริการแบบเบ็ดเสร็จ One stop service บริการด้วยรอยยิ้ม เพื่อบริการประชาชน และแรงงานต่างชาติที่มาติดต่อราชการต่างๆ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ตามยุทธศาสตร์และตามอำนาจหน้าที่ สามารถกำหนดภารกิจต่างๆ ให้ตรงกับสภาพปัญหา เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

**๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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



**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล สามารถจะแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองแกลงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเมืองแกลงเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลเมืองแกลง วิเคราะห์และพิจารณาตามอำนาจหน้าที่แล้ว เห็นว่าภารกิจหลักและ ภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม) ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตำบล ไว้ในมาตรา ๕๐ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาด ถนน ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาและอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้เทศบาลยังอาจทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลได้ ตามมาตรา ๕๑ ดังนี้

### ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๘. ให้มีเทศพาณิชย์



## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ การจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานพัสดุของเทศบาล

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพอนามัย งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข

กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคมการเมืองการบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ งานศึกษานิเทศก์ งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ

กองประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การควบคุมการผลิต และการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่างๆ ในด้านงบประมาณ ด้านบัญชี ด้านการเงิน ด้านพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรอกรราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท



โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๑ อัตรา ดังนี้ พนักงานเทศบาล จำนวน ๖๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับ ผู้มีทักษะ จำนวน ๒๓ อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองประปา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็น ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่ม สูงขึ้น โดยแยกเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๘๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับ ผู้มีทักษะ จำนวน ๒๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐๗ อัตรา สำหรับตำแหน่งลูกจ้างประจำ ที่ยุบเลิก ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คือตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล และตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่ง เกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ช่วยช่างไฟฟ้า กองช่าง เนื่องจากกำหนดตำแหน่งไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ตำแหน่งคนงาน กองการศึกษา เนื่องจากกำหนด ตำแหน่งอื่น ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง ของแต่ละ ส่วนราชการมีรายละเอียดดังนี้

### สำนักปลัดเทศบาล

#### กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบระบบข้อมูลบุคลากรแห่งชาติและงานบุคคลพนักงานครูเทศบาล
๒. กำหนดตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบงานทะเบียนและงานบัตรประจำตัวประชาชน
๓. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบงานการทะเบียนต่างๆ การจัดทำทะเบียนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
๔. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ

#### กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

๑. ยุบตำแหน่งพนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒. ยุบตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔



กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อทดแทนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ยุบเลิก
๒. กำหนดตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติงานสารบรรณ รับส่งหนังสือราชการ งานไปรษณีย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ
๒. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติงานทางด้านพัสดุทั่วไปของเทศบาล การจัดซื้อ จัดจ้างโครงการต่างๆ

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

กองช่าง

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติงานสารบรรณของกอง รับ-ส่ง เอกสาร พิมพ์เอกสารทางราชการ

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานสาธารณูปโภค และงานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น
๒. กำหนดตำแหน่งคนสวน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานสวนสาธารณะ เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งนายสัตวแพทย์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานโรงฆ่าสัตว์ งานป้องกันและกำจัดโรคสัตว์
๒. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ และการนิเทศควบคุมติดตามด้านสาธารณสุข
๓. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานทางวิชาการสุขาภิบาล และงานอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม



๔. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

๕. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติงานทางการเงินและบัญชี การงบประมาณและการบัญชีทั่วไป

๖. กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติงานสารบรรณของกอง รับ - ส่ง เอกสาร พิมพ์เอกสารทางราชการ  
กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ

๑. ยุบตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา จำนวน ๓ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานรักษาความสะอาด และงานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานรักษาความสะอาด

๓. กำหนดตำแหน่งคนงาน จำนวน ๘ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ งานศูนย์บริการสาธารณสุข และงานธุรการ

กองวิชาการและแผนงาน

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งคนงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานบริการเผยแพร่วิชาการ

กองการศึกษา

กรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาลในด้านต่างๆ

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อช่วยปฏิบัติงานโรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา

กรอบอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล

๑. กำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน ๔ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อรองรับการจัดสรรตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น



### กองการประปา

#### กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป

๑. กำหนดตำแหน่งคนงาน จำนวน ๒ อัตรา เพื่อช่วยปฏิบัติงานของงานผลิต และงานซ่อมบำรุง เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีบุคลากรปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่จะเกิดขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ เทศบาลตำบลเมืองแกลง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานเทคนิค - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	เปลี่ยนชื่อ งานเทคนิค เป็น งานรักษา- ความสงบ เพื่อให้ตรง ตามหลักเกณฑ์
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	เปลี่ยนชื่อ งานจัดเก็บและ พัฒนารายได้ เป็น งานพัฒนารายได้ เพื่อให้ตรง ตามหลักเกณฑ์
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานสัตวแพทย์</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	
<p>๕. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> </ul> <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> </ul>	<p>๕. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> </ul> <p>๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> </ul>	
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานโรงเรียน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- โรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา</li> </ul>	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานโรงเรียน</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- โรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา</li> </ul>	<p>กำหนดงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ</p>
<p>๗. กองประปา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานผลิต</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul>	<p>๗. กองประปา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานซ่อมบำรุง</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานผลิต</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> </ul>	
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองแกลงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๓	๓	๓	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒	๒	+๑	-	กำหนดเพิ่ม	
ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน								
เจ้าพนักงานเทคนิคปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๑	๑	-	-๑	ลบเลิก ๑ อัตรากำลังให้ยุบ	
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	ลบเลิก ๑ อัตรากำลังให้ยุบ	

ก.ท.จ. ระยอง  
 วันที่ ๑/๑๕/๖๓  
 เห็นชอบเมื่อ  
 24 ก.ย. 2563



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานดับเพลิง	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

**เห็นชอบเมื่อ**  
**24 ก.ย. 2563**



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสวนสาธารณะปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนสวน	๕	๑๐	๑๐	๑๐	+๑			กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๕	๑๐	๑๐	๑๐	+๒			กำหนดเพิ่ม


  
 พ.ร.อ. รัชฎา  
 วันที่ ๑/๑๕/๒๕๖๓  
 เห็นชอบเมื่อ  
 24 ก.ย. 2563



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		พนักงานจ้างทั่วไป						
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายสัตวแพทย์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
สัตวแพทย์อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	


  
**ก.พ.อ. ระยอง**  
 วันที่ ๙/๒๕๖๓  
**เห็นชอบเมื่อ**  
**24 ก.ย. 2563**



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		พนักงานจ้างทั่วไป						
คนงาน	๓๒	๔๐	๔๐	๔๐	+๘	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	


  
**เห็นชอบเมื่อ**  
**24 ก.ย. 2563**



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๕	๕	๕	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>โรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา</b>								
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	กรมอุดหนุน
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๕	๔	๑๓	๑๓	+๔	+๔	-	กรมอุดหนุน การสหกรณ์ได้กระทำได้ เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรจากกรมแล้ว
<b>บุคลากรสนับสนุนการสอน</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน การสหกรณ์ได้กระทำได้ เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ จัดสรรจากกรมแล้ว
<b>บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา</b>								
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมอุดหนุน


  
**ก.พ.จ. ระยอง**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓**  
**เกินขอบเขต**  
**24 ก.ย. 2563**



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
<b>กองประปา (๐๙)</b>									
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายผลิต)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีคุณวุฒิ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ</b>									
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	๘	๑๐	๑๐	๑๐	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>									
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>	<b>๒๒๑</b>	<b>๒๖๐</b>	<b>๒๖๓</b>	<b>๒๖๓</b>	<b>+๔๓/-๔</b>	<b>+๔/-๑</b>	<b>-</b>		

**ก.ท.จ. ระยอง**  
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
 เก็บชอบมือ  
 24 ก.ย. 2563



9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานตำบลเมืองแกลง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ จะได้รับในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ตก			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	773,880	168,000	1	1	1	-	-	-	24,000	25,800	26,640	965,880	991,680	1,018,320	(64,490)	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่างเต็ม	
3	ผู้อำนวยการเทศบาล (01)	ต้น	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	(34,680)	
4	หัวหน้างานเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
5	นักบริหารงานบุคคล	ชก.	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)	
6	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก./ชก.	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม	
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	356,160	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)	
8	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ชก.	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเต็ม	
9	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	214,560	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	(17,880)	
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	(25,190)	
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	381,120	0	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)	
12	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	1	256,320	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	9,120	264,600	273,120	282,240	(21,360)	
13	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก./ชง.	1	490,800	0	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	506,520	522,960	539,880	(40,900)	
14	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ก./ชง.	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	307,620	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม	
15	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	1	264,600	0	1	1	1	-	-	-	8,520	9,120	9,000	282,480	282,480	291,240	(22,050)	

ท.จ. ร้อยเอก 273

ครั้งที่ 1/1563

ครั้งที่ 227/200

วันที่ 24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราส่วนที่คงเหลือ จะตั้งไว้ในช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เต็ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)			2564	2565	2566	2564	2565	2566		2564	2565
16	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	กำหนดเพิ่ม
17	เจ้าพนักงานสุรการ	ปง./ชง.	1	297,900	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเต็ม
18	เจ้าพนักงานสุรการ	ปง./ชง.	1	297,900	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเต็ม
19	เจ้าพนักงานพฤกษกิจ	ปง./ชง.	1	297,900	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเต็ม
20	พนักงานขับรถยนต์	-	1	288,960	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(24,080)
21	พนักงานขับรถยนต์	-	1	284,520	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(23,710)
22	พนักงานขับรถยนต์	-	1	185,520	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(15,460)
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพฤกษกิจ	-	1	143,160	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(11,930)
24	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก	-	1	116,280	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(9,690)
25	พนักงานขับรถยนต์	-	1	125,880	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(10,490)
26	พนักงานขับรถยนต์	-	1	161,160	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(13,430)
27	พนักงานขับรถยนต์	-	1	145,560	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(12,130)
28	พนักงานขับรถยนต์	-	1	139,800	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(11,650)
29	พนักงานขับรถยนต์	-	1	151,800	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(12,650)
30	พนักงานขับรถยนต์	-	1	149,160	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(12,430)
31	พนักงานขับรถยนต์	-	1	147,720	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(12,310)
32	พนักงานขับรถยนต์	-	1	136,200	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	(11,350)

24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้งานช่วง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราจ้าง เพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
33	พนักงานขับเพลิง	-	1	151,800	0	1	1	1	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	(12,650)	
34	พนักงานขับเพลิง	-	1	154,920	0	1	1	1	-	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360	(12,910)	
35	พนักงานขับเพลิง	-	1	156,480	0	1	1	1	-	6,360	6,600	6,840	162,840	169,440	176,280	(13,040)	
36	พนักงานขับขี้น้ำมัน	-	12	1,296,000	0	12	12	12	-	0	0	0	1,296,000	1,296,000	1,296,000	(9,000)	
37	พนักงานขับรถยนต์	-	2	216,000	0	2	2	2	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)	
38	คนงาน	-	1	108,000	0	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
39	คนงาน	-	-	0	0	0	1	1	+1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
40	พนักงานขับรถยนต์	-	-	0	0	0	1	1	+1	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	
41	ผอ.คลัง (09)	ต้น	1	362,640	42,000	1	1	1	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)	
42	ผ.ส.คลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	409,320	18,000	1	1	1	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	(34,110)	
43	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	376,080	0	1	1	1	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)	
44	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	419,880	0	1	1	1	-	13,200	13,440	14,040	433,080	446,520	460,560	(34,990)	
45	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	381,120	0	1	1	1	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)	
46	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ.	1	155,640	0	1	1	1	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,260	174,840	(12,970)	
47	เจ้าพนักงานคลัง	ชง.	1	341,160	0	1	1	1	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)	
48	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	1	143,520	0	1	1	1	-	6,120	6,000	6,360	149,640	153,640	158,000	(11,360)	
49	นักวิชาการพัสดุ	ปจ.ชก.	-	0	0	0	1	1	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม	
50	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	1	196,080	0	1	1	1	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	(16,340)	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๖	น.ส.เบ็ญจมาศ ลอยตา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		คนงาน	-	คนงาน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๗	นายศักดิ์ชัย ยั้งศิริ	ศส.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	คนงาน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๘	นายประชาต บุญพวย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๔๙	นางวรรณมา ไม้เกษ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๐	นายสมชาย ศวรัตน์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๑	นายภูสิต ธาศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๒	นางวรรณเพ็ญ ชำบางสน	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๓	นายวิรุจน์ ไม้เกษ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๔	น.ส.กาญจนา พงษ์จันทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๕	นายสยามวัฒน์ สุรพิธ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๖	นายสุนทร บุญชู	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๗	นายนิพนธ์ จำเริญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนสวน	-	คนสวน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๑๐๘	- ว่าง -		-	คนงาน	-	คนงาน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๐๙	- ว่าง -		-	คนงาน	-	คนงาน	๓๐๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๒)	-	-	๓๐๔,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑๐			-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-			-	-	
๑๑๑			-		-			-	-	
๑๑๒			-		-			-	-	
๑๑๓			-		-			-	-	

ก.ท.อ. รัชชชัญญา  
 วันที่ ๑/2563  
 เป็นรองผู้อำนวยการ  
 24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล พนักงานเทศบาล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๑๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) พนักงานเทศบาล - ว่าง -		๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๓,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๑๕	นางสุกัญญา มั่งคั่ง	ศษ.บ.(รัฐศาสตร์)	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่าย บริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐,๓๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๘๖๐	
๓๑๖	น.ส.ทรรณา บัรุง	ว.ท.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	๒๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	๒๓,๘๘๐	
๓๑๗			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๒	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก/ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๑๘			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก/ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๑๙			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	นายสัตวแพทย์	ป.ก/ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๒๐	- ว่าง -		๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก/ชก.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก/ชก.	๓๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕,๓๖๐ (ว่างเต็ม)	
๓๒๑	- ว่าง -		๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก/ชก.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก/ชก.	๓๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕,๓๖๐ (ว่างเต็ม)	
๓๒๒	นายเสถียร รณชย	ศษ.บ.(การพัฒนาระบบ)	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	สัตวแพทย์	อส.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	สัตวแพทย์	อส.	๕๓,๓๖๐ (๔๔,๔๘๐x๑๒)	-	๕๓,๓๖๐	
๓๒๓	นางนิตินันท์ คุณสมภพ	ป.วส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง.	๒๑,๓๖๐ (๑๔,๔๘๐x๑๒)	-	๒๑,๓๖๐	
๓๒๔			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๒๕	- ว่าง -		๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน พัสดุสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งาน พัสดุสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๒๓,๘๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๓,๘๘๐ (ว่างเต็ม)	
๓๒๖	น.ส.จิรารัตนา ปานประเสริฐ	ท.พ.(เจริญวิทยา)	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๘,๐๓๐ (๓๕,๐๖๐x๑๒)	-	๓๘,๐๓๐	
๓๒๗			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๒๘	- ว่าง -		๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๒๓,๘๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๓,๘๘๐ (ว่างเต็ม)	
๓๒๙			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๓๓๐			-	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑-๐๐๓	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	

ก.น.จ. ระเบียบ  
ครุฑ  
๑/๒๖/๒๒  
ที่ประชุม  
๒๔ ก.ย. ๒๕๖๓



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๑๓๑	อุทัยประจักษ์											อุปนายก (เกษียณ)
๑๓๒	พนักงานช่างซ่อมกรรมกิจ น.ส. ศิริขวัญา เชิดชู	ศ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร)		คนงาน	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑๑๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๐,๐๐๐	
๑๓๓	น.ส.วิณา ทินผล	นร.บ.(การจัดการทั่วไป)		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๒๔๖,๒๕๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๔๖,๒๕๐	
๑๓๔	นายอัครินทร์ อาริยา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๒๕๕,๕๐๐ (๒๑,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๕๐๐	
๑๓๕	นายสมพร พุ่มเกาะถ่าน	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๕๓,๖๐๐ (๑๒,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๐๐	
๑๓๖	นายพิศ อิบติ	ประถมศึกษาปีที่ ๔		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๔๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๒๐๐	
๑๓๗	นายสมภาพ สมบัว	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๔๕,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๐๐	
๑๓๘	นายพงษ์อริศรา มนต์สง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๑๖,๒๕๐ (๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๕๐	
๑๓๙	นายภูพิงค์ เนตรวิเชียร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๔๘,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๐๐	
๑๔๐	นายเจริญ ศรีเอี่ยมดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๑๗,๒๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๒๖๐	
๑๔๑	นายมานิตย์ คงอนันต์	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	๑๒๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๘๐๐	
๑๔๒	พนักงานช่างทั่วไป นายสมศักดิ์ เรืองฤทธิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔๓	นายโกมลนทร์ นามเจริญ	ประถมศึกษาปีที่ ๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔๔												(กำหนดเพิ่ม)
๑๔๕												(กำหนดเพิ่ม)
๑๔๖												(กำหนดเพิ่ม)
๑๔๗												(กำหนดเพิ่ม)

**ร.ท.จ. รัชชชโย**  
 ครั้งที่ ๑/๒๖๒  
**เห็นชอบ**  
 24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง		ระดับ		ตำแหน่ง		ระดับ					
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ					
๑๔๘	นายมงคล เจริญคลัง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๔๙	น.ส.สุชา นนทิว	ปวช.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๐	น.ส.สุจิตา สุภิส	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์ประยุกต์)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๑	นายจรัส ศรีสุวรรณ	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๒	นายจรัส ศรีเอี่ยมดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๓	นายวิชัย สัมธชาภิรินทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๔	นายไพโรจน์ กิจการเจริญ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๕	นายศรัณยู ประสงค์ศิลป์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๖	นายคำพัน ทาแพง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๗	นายสุสิต ไตรรัตน์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๘	นายบัญชา พูลสนอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๕๙	นายชัยโรจน์ ประภา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๖๐	นายชินนทร์ ใจเรือง	ร.บ.กษัตริย์ศึกวิทยาลัยการเกษตรจังหวัดชัยภูมิ	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๖๑	น.ส.กนิษฐา อภัย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๖๒	น.ส.จิราภรณ์ ปิ่นผล	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๖๓	น.ส.บุษเรือน เขื่อนสุวรรณ	ศ.บ.(ปฐมวัย)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		
๑๖๔	น.ส.นงนภา พันธุ์นันท	ศ.บ.(คอมพิวเตอร์ศึกษา)	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐		

ร.ท.จ. ระยอง  
 วันที่ ๑ / ๒๕๖๓  
 เติงรณนที  
 ๕๕ ๓๓ ๒๕๖๓



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖๕	บ.ส.พรทิพย์ พิธมภิภพ	ศ.ศ.บ. (รัฐศาสตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖๖	นายประสงค์ รอดทอง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖๗	นายบุญพล ศิริ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖๘	บ.ส.สาคร ชามะผล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๖๙	บ.ส.อัญชบา พู่กิ่ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๐	บ.ส.พัชรินทร์ ช่างเหล็ก	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๑	นายบรรด ศิริราช	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๒	นายบุญพล ชุมวิเชียร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๓	บ.ส.นุชา ชุมวิเชียร	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๔	นายอริรักษ์ ก้อนทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๕	บ.ส.ภาวภา สุขสวย	ศ.บ.(ศทพกรรมศาสตร)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๖	บ.ส.สุวิมล พลเสนา	ศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๗	นายสุพิทพงษ์ เจริญพานิช	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๘	นายสุทธา วงษ์ไธยา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗๙	นายณรงค์ ทินผล	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๑)	๑๐๕,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๘๐											(กำหนดเพิ่ม)
๑๘๑											(กำหนดเพิ่ม)
๑๘๒											(กำหนดเพิ่ม)
๑๘๓											(กำหนดเพิ่ม)
๑๘๔											(กำหนดเพิ่ม)

**ก.ท.จ. ระยอง**  
 วันที่ ๑/๒5๖3  
 พันจ่าเอก  
 24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังเดิม		กรอบบริหารกำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๑๕๕										(กำหนดเพิ่ม)
๑๑๕๖										(กำหนดเพิ่ม)
๑๑๕๗										(กำหนดเพิ่ม)
๑๑๕๘	กองวิชาการและแผนงาน (๑๗)									
๑๑๕๙	พนักงานเทศบาล	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้ช่วยกรรมการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้ช่วยกรรมการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๐,๕๖๐
๑๑๖๐	นายณรงค์ศักดิ์ กองเกียรติสุวรรณ	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๐,๕๖๐
๑๑๖๑	น.ส.วิภา ปัตตฤกษ์	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.บ.	๕๒,๒๕๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๐,๖๑๐
๑๑๖๒	- ว่าง -		๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๕๕,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๑๑๖๓	น.ส.ณิชากร ตรีโสภาวัฒน์	บ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๕๒,๒๕๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๓,๖๑๐
๑๑๖๔	นายวิชัย แสงชัย	บ.บ.(นิติศาสตร์)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ก.	๕๒,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๖,๕๘๐
๑๑๖๕	นางธัญชรัญ คุชช้อย	ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ช.ง.	๕๒,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๖,๕๘๐
๑๑๖๖	- ว่าง -		๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	นักวิเคราะห์ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก./ช.ก.	๕๕,๕๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๕,๓๒๐
๑๑๖๗	พนักงานช่างควบคุมการก่อสร้าง									
๑๑๖๘	น.ส.กัญญา หนึ่งดี	ศ.บ. (พัฒนาระดับสูง)	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการประจำสำนักงาน	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการประจำสำนักงาน	ป.ก./ช.ก.	๒๕,๕๐๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	๒๕๗,๕๐๐ (ว่างเดิม)
๑๑๖๙	พนักงานช่างเขียน									
๑๑๗๐	นายบุญเรืองรงค์ วัฒนศิริ	ป.ส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ (นักบริหารงาน)			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ (นักบริหารงาน)		๒๕,๒๕๐ (๒,๕๐๐x๑๒)	๒๕๖,๓๒๐
๑๑๗๑	น.ส.ภาวิดา ทัศนผล	ร.พ.บ.(บริหารงานเทศาภิบาล)		พนักงาน			พนักงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๑๐๕,๐๐๐
๑๑๗๒	นายณยศ หนองสาย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		พนักงาน			พนักงาน		๑๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๑๐๕,๐๐๐

ก.ท.จ. ราชชอง  
ครั้งที่ ๐ 2563  
เห็นชอบ  
24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๐๐										(กำหนดเพิ่ม)
๒๐๑	กมลวรรณศึกษา (๑๔) พนัญฉะนพทมนน - ว่าง -		๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา	ต้น	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐๒			๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๒	บริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่าย บริหารงานการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๒	บริหารงานการศึกษา หัวหน้าฝ่าย บริหารงานการศึกษา (นับบริหารงานการศึกษา)	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๗๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๐๓	น.ส.ศิวมาถ ไทศรีสุข	ศบ.บ(รัฐศาสตร์)	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๕๕,๐๘๐ (๑๕,๒๐๐x๑๒)	-	๓๕๕,๐๘๐
๒๐๔	น.ส.แสงอรุณ สัมปศรี	ศบ.บ(รัฐศาสตร์)	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	๓๖๖,๓๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	-	๓๖๖,๓๖๐
๒๐๕	น.ส.รจนา รัตนวิจิตร	กศ.บ(แพทยศึกษา)	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๒๑๐,๐๘๐ (๒๓,๓๕๐x๑๒)	-	๒๑๐,๐๘๐
๒๐๖			๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	๓๖๖,๓๖๐ (๒๔,๖๘๐x๑๒)	-	๓๖๖,๓๖๐
๒๐๗	น.ส.รุ่งรัตน์ จิรังอุทธิ	วธ.บ(การจัดการ)	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๙-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐๗,๓๖๐ (๑๗,๓๐๐x๑๒)	-	๒๐๗,๓๖๐
๒๐๘	พนัญฉะนพทมนน น.ส.กาญจณี แซ่ตั้ง	ป.บัณฑิต (วิชาพืชศู)		ผู้อำนวยการการศึกษา			ผู้อำนวยการการศึกษา	๒๕๗,๘๐๐ (๒๐,๖๕๐x๑๒)	-	๒๕๗,๘๐๐
๒๐๙	น.ส.เพ็ญทิศา กุลสุทธิ	ศบ.(การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครู			ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๒๓๗,๐๐๐ (๑๘,๙๕๐x๑๒)	-	๒๓๗,๐๐๐
๒๑๐	น.ส.ปิ่นสา พรหมรักษา	ศบ.(การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครู			ผู้ช่วยครู	๒๓๗,๓๖๐ (๑๘,๙๑๐x๑๒)	-	๒๓๗,๓๖๐
๒๑๑	น.ส.อนุสรฯ จันทญาติลาปี	ศบ.(การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ช่วยครู			ผู้ช่วยครู	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๑๒	น.ส.สุณิรัตน์ คำมา	ศบ.บ(ภาษาไทย)		ผู้ช่วยครู			ผู้ช่วยครู	๓๑๕,๓๖๐ (๑๖,๒๘๐x๑๒)	-	๓๑๕,๓๖๐
๒๑๓	น.ส.นพมล ชวนชื่น	ศบ.บ(การบริหารการตลาด)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๒๖,๓๖๐ (๒๒,๒๐๐x๑๒)	-	๒๒๖,๓๖๐
๒๑๔	นายภรณ์ ช่างไม้	ศบ.บ(การพัฒนาชุมชน)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๔๘,๓๖๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	๒๔๘,๓๖๐
๒๑๕	น.ส.วิสัยลักษณ์ สว่างแสง	ศบ.บ(รัฐประศาสนศาสตร์)		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๔๘,๓๖๐ (๒๐,๓๕๐x๑๒)	-	๒๔๘,๓๖๐

ก.ท.จ. รัชชชย  
ครั้งที่ ๑ / ๑๖๖  
เห็นชอบ  
24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๒๑๖	ว่าที่ ร.ต.มงคล ขวเข็ม	ว.บ.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๓๗,๐๘๐ (๒๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๐๘๐	
๒๑๗	นายชาติ หิรัญรักษ์	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓๕๙,๙๘๐ (๓๓,๒๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๙,๙๘๐	
๒๑๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายอิศรินทร์ อิศานุวัตร	ปวช.(ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๑๙	นายขวัญ มางปือ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒๐	- ว่าน -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒๓	นายณัฐ อินดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒๔	- ว่าน -	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๓๐๘,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๒๕	โรงเรียนอู่หมื่นมงคลวิทยา พนักงานควบคุมขนาด	กศ.ม.(การศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการ	คศ.๓	๕๕-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการ	๖๖๖,๕๘๐ (๕๕,๕๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๒๖	นายประสงค์ สุวรรณใจดี	กศ.ม.(การศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๒	ครู	คศ.๒	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๒	ครู	๓๐๘,๙๐๐ (๒๕,๗๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๒๗	น.ส.มณีรัตน์ เรืองศิลป์	กศ.ม.(การศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๓	ครู	คศ.๒	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๓	ครู	๓๐๘,๕๕๐ (๒๕,๗๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๒๘	นายระณเดช แสงสุข	กศ.บ.(การบริหารการศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๒	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๔	ครู	๓๐๘,๙๐๐ (๒๕,๗๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๒๙	นายเออฮ สุกวิศ	ค.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๕	ครู	คศ.๑	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๕	ครู	๒๕๒,๙๖๐ (๒๑,๙๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน	
๒๓๐	น.ส.พรสุภา วัชระชาติ	คศ.บ.(ภาษาอังกฤษ)	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๖	ครูผู้ช่วย	คผ.๗	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๖	ครูผู้ช่วย	๓๘๐,๖๐๐ (๓๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓๑	นางพัชรีชนันท์ วัฒนดี	-	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๗	ครูผู้ช่วย	คผ.๗	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๗	ครูผู้ช่วย	๓๘๐,๖๐๐ (๓๑,๐๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓๒	- ว่าน -	-	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๐	ครูผู้ช่วย	คผ.๗	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓๓	- ว่าน -	-	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๑	ครูผู้ช่วย	คผ.๗	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓๔	- ว่าน -	-	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๒	ครูผู้ช่วย	คผ.๗	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๒	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๓๕	-	-	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๓	ครูผู้ช่วย	คผ.๗	๕๕-๒-๐๘-๖๕๐๐-๕๕๓	ครูผู้ช่วย	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ก.ก.จ. ระเบียบ  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
ฉบับที่ ๑๓

24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค้ำชดเชย/เงินอื่นอื่นๆ	
๒๓๖												เงินอุดหนุน
๒๓๗												เงินอุดหนุน
๒๓๘												เงินอุดหนุน
๒๓๙												เงินอุดหนุน
๒๔๐												เงินอุดหนุน
๒๔๑												เงินอุดหนุน
๒๔๒												เงินอุดหนุน
๒๔๓	นายประเสริฐ วงศ์ภักดิ์	บ.บ.(บัญชี)	๓๗๘๕.๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ต้น	๓๗๘๕.๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี					เงินอุดหนุน
๒๔๔	นายประเสริฐ งามกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๓๓๘๕.๔	ภารโรง		๓๓๘๕.๔	ภารโรง					เงินอุดหนุน
๒๔๕	นายประเสริฐ งามกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการ	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการ			๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๒,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๔๖	นายประเสริฐ งามกิจ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผลิต	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายผลิต			๓๓,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๓,๐๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๔๗	นางสาวประเสริฐ งามกิจ	วท.บ(จิ๋ว)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๓	นักวิทยาศาสตร์	ช.ก.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๓	นักวิทยาศาสตร์			๓๒,๕๖๐ (๓๓,๘๔๐x๑๒)		๓๒,๕๖๐
๒๔๘	นางสาวประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(การบัญชี)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.จ.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๕๓,๘๔๐ (๕๔,๕๖๐x๑๒)		๕๓,๘๔๐
๒๔๙	นายประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.จ.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๕๓,๕๖๐ (๕๔,๕๖๐x๑๒)		๕๓,๕๖๐
๒๕๐	นายประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.จ.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๖	เจ้าพนักงานพัสดุ			๕๓,๕๖๐ (๕๔,๕๖๐x๑๒)		๕๓,๕๖๐
๒๕๑	นายประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ			๒๓,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)		๒๓,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๕๒	นายประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๘	เจ้าพนักงานธุรการ			๒๓,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)		๒๓,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๕๓	นายประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ			๒๓,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)		๒๓,๕๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๕๔	นายประเสริฐ งามกิจ	ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๑๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๑๐	พนักงานผลิตน้ำประปา			๒๓,๕๐๐ (๒๓,๕๐๐x๑๒)		๒๓,๕๐๐

พ.จ. วรชัย  
ครั้งที่ ๑๒๖๖  
สำนักงาน (๒๕๖๓/๒๒)

24 ก.ย. 2563



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
๒๕๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายรัฐพงศ์ นามชาสวัสดิ์	ปวส.(เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	-	๓๑๘,๕๕๐ (๓๕,๙๕๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๕๕๐	
๒๕๖	น.ส.อรุณี ลอยผา	ปวส.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	-	-	-	๓๑๓,๕๕๐ (๓๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๕๕๐	
๒๕๗	นายสมดาว มีชัย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	๓๖๐,๕๕๐ (๓๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๓๖๐,๕๕๐	
๒๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายสมคิด รอนวี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๕๙	นายสังข์ คำแหง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๐	นายนิเวศ จันท์สุด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๑	น.ส.พิมพ์ประภา แก้วสูงเนิน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๒	น.ส.สุพวี คุ้มหอม	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๓	น.ส.ประกายฟ้า แก่นนาคำ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๔	นายพงษ์พันธ์ พรมวงษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๕	น.ส.พเยาว์ นันทวารพนิยกุล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๒๖๖												
๒๖๗												
๒๖๘	หน่วยตรวจตอนภายใน (๑๒) พนักงานเทศบาล นาวาสุภา วรมนัส	บรบ.(การเงินและการธนาคาร)	๕๙-๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจตอนภายใน	ป.ก.	๕๙-๒-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจตอนภายใน	๕๑๐,๙๖๐ (๓๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๕๑๐,๙๖๐	

ก.ย.อ. ๖๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
เห็นชอบเมื่อ  
๒๔ ก.ย. ๒๕๖๓



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเมืองแกลง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจาก จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านดิจิทัลแล้ว เทศบาลตำบลเมืองแกลง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐ ไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้าง ให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถาม กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการ สาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเอง ของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนเอง และผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ iveauล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มี ขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งหน้าที่ ดังนี้

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย