



ประกาศเทศบาลตำบลเมืองแกลง

เรื่อง แผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

ด้วยคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อกำหนดกรอบทิศทางในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศ

เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมชาย จรรย์เจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง



**แผนการบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

**ของ
เทศบาลตำบลเมืองแกลง
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง**

สารบัญ

รายการ	หน้า
ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน <ul style="list-style-type: none"> - สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน ๑ - โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ๑๘ - การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ๒๖ - วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๙ 	
ส่วนที่ ๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) <ul style="list-style-type: none"> - มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ๓๐ - มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓๑ - มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓๑ - มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓๒ - มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๓๒ - วิธีดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ๓๓ - การวิเคราะห์ SWOT ๓๕ - แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓๗ 	
ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๔๑ - หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ๔๑ - วิธีการพัฒนาบุคลากร ๔๒ - อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ๔๖ 	
ส่วนที่ ๔ รายละเอียดแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๔๙
ส่วนที่ ๕ รายละเอียดแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	๕๕

คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลเมืองแกลง เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้ความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



ส่วนที่ ๑

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

เดิมเทศบาลตำบลทางเกวียนมีฐานะเป็นสุขาภิบาลทางเกวียน ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๔๙๘ ตั้งอยู่ในเขตชุมชนของตำบลทางเกวียน พื้นที่รวม ๓ ตารางกิโลเมตร ต่อมาพื้นที่นี้มีความเจริญขึ้น กรมการปกครอง จึงได้มีหนังสือที่ มท ๐๓๑๑/๓๔๓๒๒ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๒๒ ถึงจังหวัดระยอง ให้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามหลักเกณฑ์การยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล ซึ่งในขั้นแรกคณะกรรมการที่จังหวัดระยองแต่งตั้งได้พิจารณาให้เทศบาลที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่นี้มีพื้นที่ ๑๙ ตารางกิโลเมตร โดยรวมพื้นที่เขตการปกครองบางส่วนของหมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๗,๙ ตำบลทางเกวียน และหมู่ที่ ๔ ตำบลวังหว้า แต่ปรากฏว่าจำนวนประชากรมีเพียง ๖๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร ไม่เพียงพอตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้เฉลี่ย ๑,๕๐๐ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

ดังนั้น คณะกรรมการสุขาภิบาล เจ้าหน้าที่ผังเมือง และเจ้าหน้าที่จากจังหวัด ได้ร่วมกันประชุม และเห็นว่าเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยวางไว้ จะต้องลดเขตเทศบาลลงโดยตัดบางส่วนของหมู่บ้าน ที่ ๔,๗,๙ ตำบลทางเกวียน และหมู่ที่ ๔ ตำบลวังหว้าออก ทำให้เหลือเขตเทศบาลใหม่ ๑๔.๕ ตารางกิโลเมตร และเสนอไปยังกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลตำบลทางเกวียน จังหวัดระยอง 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 เปลี่ยนชื่อจากเทศบาลตำบลทางเกวียน จังหวัดระยอง เป็นเทศบาลตำบลเมืองแกลง จังหวัดระยอง เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๑ เป็นต้นมา

ในการจัดตั้งเทศบาลนี้ ได้รับโอนบรรดาทรัพย์สินของสุขาภิบาลมาเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๔ โดยรับโอนกิจการประปาและโรงฆ่าสัตว์มาดำเนินการด้วย ซึ่งกิจการประปาแห่งนี้ได้ก่อสร้างมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๑๑ มีขนาดการผลิต ๓๐ ลูกบาศก์เมตร ต่อชั่วโมง มีหอถังสูงขนาดจุ ๓๐ ลูกบาศก์เมตรต่อชั่วโมง เมื่อโอนกิจการทั้งปวงมาเป็นของเทศบาลแล้ว กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๓๑๑/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๒๔ ให้นายทวี เทศสวัสดิ์ นายอำเภอแกลง เป็นนายกเทศมนตรี พ.ต.ท.สมชัย ศรีภิญโญ สารวัตรใหญ่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอแกลง และนายเพชร สุกภาพไพบูลย์ ปลัดสุขาภิบาลทางเกวียน เป็นเทศมนตรี จนกว่าจะมีการเลือกตั้ง และต่อมาจังหวัดระยองได้รายงานขอเปลี่ยนเทศมนตรี โดยขอให้ว่าที่ ร.ต.วิศาล อุดตมะเวทิน เป็นเทศมนตรี ทั้งนี้เพราะนายเพชร สุกภาพไพบูลย์ ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นแล้ว กระทรวงมหาดไทยจึงได้มีคำสั่งที่ ๓๗๔/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๒๔ ยกเลิกคำสั่งเดิมและแต่งตั้งว่าที่ ร.ต.วิศาล อุดตมะเวทิน เป็นเทศมนตรี แทนจนกว่าจะมีการเลือกตั้ง ซึ่งเทศบาลได้จัดให้มีการเลือกตั้งทั่วไปครั้งแรก เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๔ ปัจจุบันผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ และคณะกรรมการการเลือกตั้งประกาศรับรองผลการเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ คือ นายสมชาย จรรย์เจริญ นายกเทศมนตรี และคำสั่งแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี เลขาธิการนายกเทศมนตรี และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี สั่ง ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย นายธนนท์ชัย เพชรพาณิชย์ รองนายกเทศมนตรี นายจตุรงค์ วงศ์โกคิน รองนายกเทศมนตรี นายปรวีร์ วัฒนานุกิจ เลขาธิการนายกเทศมนตรี และ นายมนตรี ลั่นเคราะห์ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี



ดวงตราของเทศบาลตำบลเมืองแก่งเป็นรูปวงกลม โดยด้านครึ่งวงกลมในด้านบนเป็นภาพอนุสาวรีย์ พระสุนทรโวหาร (ภู่) ซึ่งประดิษฐานอยู่ตำบลกร่ำ อำเภอแก่ง ซึ่งชาวอำเภอแก่งได้ให้ความเคารพบูชา และถือว่าเป็นสัญลักษณ์ของอำเภอแก่ง ส่วนด้านครึ่งวงกลมในด้านล่างเป็นภาพราชรถเทียมสิงห์ในวรรณคดี ซึ่งปรับปรุงมาจากคนขับเกวียน ตราของสุขาภิบาลเดิม ส่วนรอบวงกลมด้านบนจะมีคำว่าเทศบาลตำบลเมืองแก่ง และรอบวงกลมด้านล่างจะมีคำว่าจังหวัดระยอง และระหว่างคำทั้งสองจะมีภาพดอกจันทน์อยู่ข้างละ ๑ ดอก

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล



ที่ตั้งของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

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

ทิศเหนือ เริ่มจากจุดซึ่งตั้งฉากกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๔๔ ระยะ ๒๐๐ เมตร ณ จุดซึ่งอยู่ห่างจากหลักเขตเทศบาลที่ ๔ ขึ้นไปทางด้านเหนือตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๔๔ เป็นระยะ ๒,๐๐๐ เมตร และขนานกับถนนหนองจระเข้ ระยะ ๒๐๐ เมตร ไปทางด้านตะวันออกจนจรดแม่น้ำประแส ติดต่อกับหมู่ที่ ๒ ตำบลทางเกวียน

ทิศตะวันออก เลียบแม่น้ำประแสและคลองขุดลงมาทางด้านใต้ และทางด้านตะวันตก ไปจนถึงที่อยู่ห่างจากคลองส่งน้ำระยะ ๒๐๐ เมตร ติดต่อกับเทศบาลตำบลทุ่งควายกิน

ทิศใต้ จากจุดซึ่งอยู่ห่างจากคลองส่งน้ำ ระยะ ๒๐๐ เมตร ขนานไปกับคลองส่งน้ำระยะ ๒๐๐ เมตร ลงมาทางด้านใต้จนถึงจุดซึ่งอยู่ห่างจากหลักเขตเทศบาลที่ ๘ ระยะ ๒๐๐ เมตร ลากเส้นตรงมายังหลักเขตเทศบาลที่ ๙ และลากเส้นตรงจากหลักเขตเทศบาลที่ ๙ มา ณ จุดซึ่งทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๑๖๔ ตัดกับคลองวังหว้า เลียบไปตามคลองวังหว้าจนถึงจุดซึ่งทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓ ตัดกับคลองวังหว้า ติดต่อกับหมู่ที่ ๑ ตำบลทางเกวียน

ทิศตะวันตก ลากเส้นตรงจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓ ณ จุดซึ่งทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓ ตัดกับคลองวังหว้า ขึ้นไปทางด้านเหนือจนบรรจบกับจุดที่ตั้งฉากกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๔๔ ระยะ ๒๐๐ เมตร ณ จุดซึ่งอยู่ห่างจากหลักเขตเทศบาลที่ ๔ ขึ้นไปทางด้านเหนือตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๔๔ เป็นระยะ ๒,๐๐๐ เมตร ติดต่อกับหมู่ที่ ๔ ตำบลวังหว้า

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ทั่วไปของเทศบาลตำบลเมืองแกลงค่อนข้างเป็นที่ราบเรียบมีเนินลูกฟูกอยู่ทางทิศตะวันตก ทอดยาวไปทางทิศตะวันออก มีแม่น้ำประแสไหลผ่าน พื้นที่ราบฝั่งตะวันออกของแม่น้ำประแสนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่เกษตรกรรมการทำนาและเลี้ยงกุ้ง ส่วนทางทิศตะวันตกจะเป็นที่เนินสูง-ต่ำ สลับกันและเป็นที่ตั้งของชุมชน ย่านการค้า สถานที่ราชการ โรงงานอุตสาหกรรม แหล่งเศรษฐกิจและการพาณิชย์ที่สำคัญของเทศบาล

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน ลมทะเลพัดผ่านตลอดปี อากาศอบอุ่นไม่ร้อนจัด บริเวณชายฝั่งทะเลเย็นสบายมีฝนตกมากในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนตุลาคม ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไปแบ่งได้ ๓ ฤดูกาล ดังนี้

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ถึงเดือน ๑๕ พฤษภาคม

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ ๑๖ พฤษภาคม ถึงเดือน ๑๕ ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่ ๑๖ ตุลาคม ถึงเดือน ๑๕ กุมภาพันธ์

๑.๔ ลักษณะของดิน

เป็นดินร่วนปนทราย ระบายน้ำได้ดี มีความอุดมสมบูรณ์ จำนวน ๙,๐๖๒.๕ ไร่ (๑๔.๕ ตารางกิโลเมตร)

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำประแส ซึ่งมีต้นกำเนิดจากเทือกเขาอ่างฤๅไน จังหวัดชลบุรี มีลักษณะเป็นน้ำจืดและน้ำกร่อย ไหลออกอ่าวไทย บริเวณปากน้ำประแส และมีสระน้ำจืดขนาดใหญ่ บริเวณสนามกีฬาและสวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พระพรรษา และ บริเวณศาลาแหลมท่าตะเคียน

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีลักษณะเป็นป่าเบญจพรรณ และป่าชายเลนบริเวณริมแม่น้ำประแส เช่น ต้นโกงกาง และต้นแสม

๒. ด้านการเมืองการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนชุมชนในเขตเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีจำนวน ๑๖ ชุมชน คือ

ลำดับที่	ชื่อชุมชน	ชื่อประธานชุมชน
๑	ชุมชนโพธิ์ทอง	นายอาชาพล คชาประภากุล
๒	ชุมชนในยาง	นายอำนาจ เสนาะ
๓	ชุมชนดอนมะกอก	นางณัฐวดี สิ้นเคราะห์
๔	ชุมชนสารนารถ	นางลัดดา ตั้งสงบ
๕	ชุมชนพลงช้างเผือก	นายเทิดศักดิ์ ประกอบกิจ
๖	ชุมชนแหลมยาง	นายบุญรอด ปองความดี
๗	ชุมชนสุนทรโวหาร	นายสุวิศิษฐ์ สันทราพรพล
๘	ชุมชนมาบใหญ่	นางเอ็นดู เพชรพาณิชย์
๙	ชุมชนแกลงแกลั่วกล้า	นายอินทัย ด้านปาน
๑๐	ชุมชนแหลมท่าตะเคียน	นายอุดม ชำนาญศิลป์
๑๑	ชุมชนหนองควายเขาหัก	นายสมบัติ นาเครือ
๑๒	ชุมชนหนองแดงโม	นางทัศนีย์ วิสุทธาธรรม
๑๓	ชุมชนหนองแหวน	นางรำพึง แสนแก้ว
๑๔	ชุมชนโพธิ์เงิน	นายวัฒนา วงศ์คง
๑๕	ชุมชนหนองกระโดง	นายฉัตรชัย ธรรมเจริญ
๑๖	ชุมชนหมู่บ้านเอื้ออาทรระยอง (วังห้ว)	นายสุรัตน์ รุ่งเรือง

๒.๒ การเลือกตั้ง

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ บทที่ ๑ สภาเทศบาล มาตรา ๑๕ สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามจำนวน (๑) สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน บทที่ ๒ นายกเทศมนตรี มาตรา ๔๘ ทวีให้เทศบาลมีนายกเทศมนตรีคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๓. ประชากร

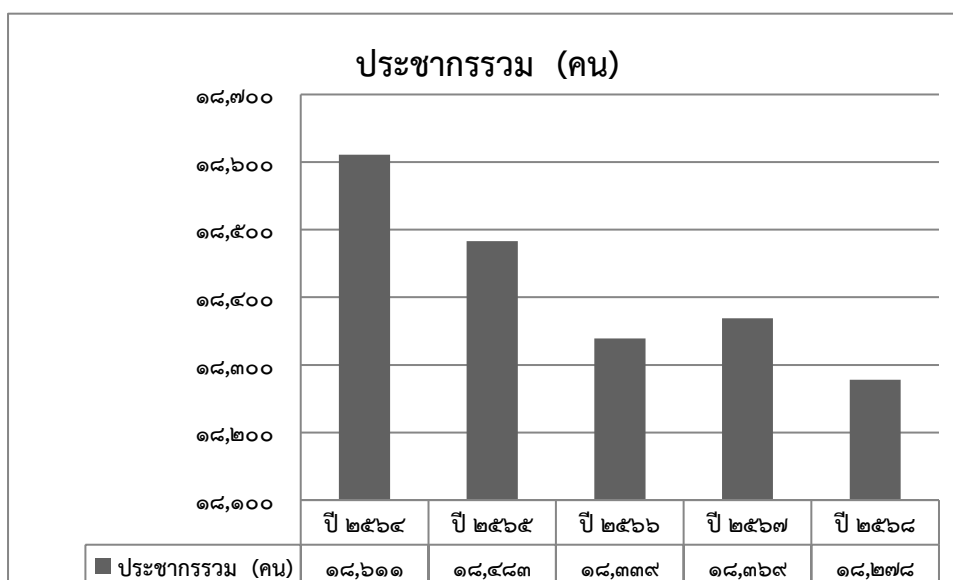
๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ชุมชนในเขตเทศบาลมี จำนวน ๑๖ ชุมชน จำนวนบ้าน ๑๒,๐๘๘ หลังคาเรือน จำนวนครัวเรือน ๓,๗๕๗ ครัวเรือน ประชากรในชุมชนรวม ๑๘,๒๗๘ คน ชาย ๘,๖๑๓ คน หญิง ๙,๖๖๕ คน (ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

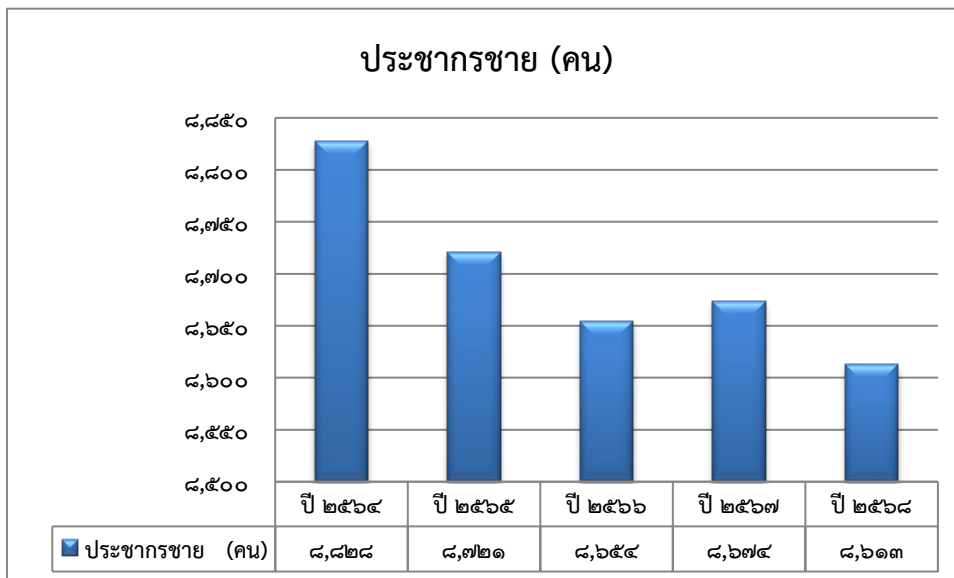
นอกจากนี้ยังมีประชากรแฝงที่เข้ามาอยู่อาศัยในเขตเทศบาลและเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะเข้ามารับจ้างโรงงานในเขตเทศบาล แต่ไม่ได้ย้ายทะเบียนบ้านเข้ามาอยู่ในเขตเทศบาล คาดการณ์ว่าไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คน

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘
ประชากรชาย (คน)	๘,๘๒๘	๘,๗๒๑	๘,๖๕๔	๘,๖๗๔	๘,๖๑๓
ประชากรหญิง (คน)	๙,๗๘๓	๙,๗๖๒	๙,๖๘๕	๙,๖๙๕	๙,๖๖๕
รวมประชากร (คน)	๑๘,๖๑๑	๑๘,๔๘๓	๑๘,๓๓๙	๑๘,๓๖๙	๑๘,๒๗๘

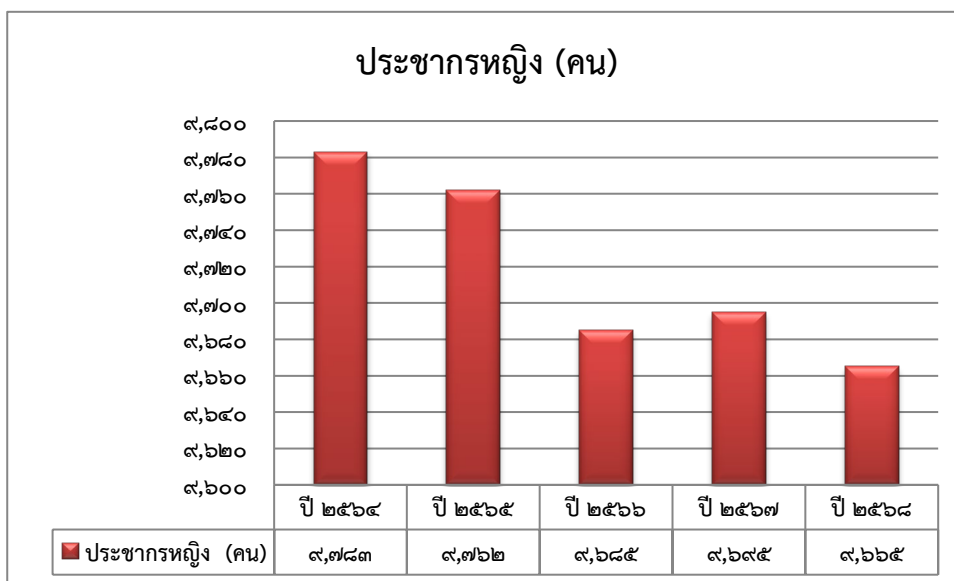
แผนภูมิกราฟเส้นแสดงอัตราการเพิ่ม-ลด ของจำนวนประชากรทั้งหมดตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๘



แผนภูมิกราฟเส้นแสดงอัตราการเพิ่ม-ลด ของจำนวนประชากรชายทั้งหมดตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘



แผนภูมิกราฟเส้นแสดงอัตราการเพิ่ม-ลด ของจำนวนประชากรหญิงทั้งหมดตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๘



๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

กลุ่มอายุ (ปี)	ชาย	หญิง	รวม
น้อยกว่า ๑ ปี	๘๐	๘๒	๑๖๒
๑ - ๔	๒๗๗	๒๘๙	๕๖๖
๕ - ๙	๘๓๗	๘๐๒	๑,๖๓๙
๑๐ - ๑๔	๖๗๑	๖๐๖	๑,๒๗๗
๑๕ - ๑๙	๕๙๐	๕๖๗	๑,๑๕๗
๒๐ - ๒๔	๖๐๗	๕๑๗	๑,๑๒๔
๒๕ - ๒๙	๗๐๘	๖๓๙	๑,๓๔๗
๓๐ - ๓๔	๕๘๒	๖๔๔	๑,๒๒๖
๓๕ - ๓๙	๔๖๕	๕๐๔	๙๖๙
๔๐ - ๔๔	๖๒๐	๗๑๑	๑,๓๓๑
๔๕ - ๔๙	๕๘๖	๖๖๑	๑,๒๔๗
๕๐ - ๕๔	๕๕๒	๗๔๗	๑,๒๙๙
๕๕ - ๕๙	๕๖๕	๗๐๗	๑,๒๗๒
๖๐ - ๖๔	๕๐๙	๖๕๑	๑,๑๖๐
๖๕ - ๖๙	๓๙๘	๕๖๗	๙๖๕
๗๐ - ๗๔	๒๓๘	๔๒๕	๖๖๓
๗๕ - ๗๙	๑๖๗	๒๔๒	๔๐๙
๘๐ - ๘๔	๙๔	๑๕๓	๒๔๗
๘๕ ขึ้นไป	๖๗	๑๕๑	๒๑๘
รวม	๘,๖๑๓	๙,๖๖๕	๑๘,๒๗๘

(ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถาบันการศึกษาในสังกัดของเทศบาลมีอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑ แห่ง มีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต ๒ จำนวน ๖ แห่ง และสถาบันการศึกษาเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ลำดับ	สถานศึกษา	จำนวน ห้องเรียน	จำนวน นักเรียน	จำนวน ครู	รวม (ครู+นักเรียน)	อัตราส่วน ครู:นักเรียน
๑.	โรงเรียนวัดโพธิ์ทอง	๙	๑๕๑	๑๑	๑๖๒	๑:๑๔
๒.	โรงเรียนวัดสารนารถธรรมาราม	๓๑	๗๗๒	๓๕	๘๐๗	๑:๒๒
๓.	โรงเรียนวัดพลงช้างเผือก	๕๓	๑,๗๗๙	๑๐๐	๑,๘๗๙	๑:๑๘
๔.	โรงเรียนแก่ง “วิทยสถาวร”	๗๕	๒,๘๒๓	๑๔๙	๒,๙๗๒	๑:๑๙
๕.	โรงเรียนรุ่งนภาพิทยา	๒๖	๕๓๗	๔๘	๕๘๕	๑:๑๑
๖.	โรงเรียนอนุบาลหลานรัก	๓๔	๗๕๘	๖๐	๘๑๘	๑:๑๓
๗.	โรงเรียนอยู่เมืองแก่งวิทยา (สังกัดเทศบาล)	๑๘	๓๗๙	๒๔	๔๐๓	๑:๑๖
๘.	วิทยาลัยเทคโนโลยีอาเซียน บริหารธุรกิจ	๑๘	๕๙๕	๒๒	๖๑๗	๑:๒๗
	รวม	๒๖๔	๗,๗๙๔	๔๔๙	๘,๒๔๓	

(สำรวจ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

๔.๒ สาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลแก่ง จำนวน ๑ แห่ง
๒. ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง
๓. คลินิกเอกชน จำนวน ๒๖ แห่ง

๔.๒.๑ ศูนย์บริการสาธารณสุข เทศบาลตำบลเมืองแก่ง

๑. จำนวนบุคลากร จำนวน ๙ คน
๒. ผู้มาใช้บริการ (พ.ศ. ๒๕๖๘) ศูนย์บริการสาธารณสุขฯ จำนวนทั้งสิ้น ๔,๙๘๕ ราย

ประเภทการเจ็บป่วยที่เข้ารับการรักษาในศูนย์บริการสาธารณสุขฯ

๑. โรคระบบไหลเวียน
๒. โรคระบบย่อยอาหาร
๓. อุบัติเหตุ
๔. โรคผิวหนัง
๕. โรคเนื้องอก + มะเร็ง

๔.๒.๒ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน ๑๖ แห่ง

๔.๓.๓ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ๒๓๖ คน

๔.๓ อาชญากรรม

๑. คดีเด็กและเยาวชนที่ถูกดำเนินคดี	จำนวน - คดี/ปี
๒. คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ	จำนวน - คดี/ปี
๓. คดีชีวิต ร่างกายและเพศ	จำนวน - คดี/ปี
๔. คดียาเสพติด	จำนวน ๑๒๔ คดี/ปี
๕. คดีเกี่ยวกับปราบปรามการค้าประเวณี	จำนวน - คดี/ปี
๖. คดีการมีและเผยแพร่วัตถุลามก	จำนวน - คดี/ปี
๗. อุบัติเหตุบนท้องถนน	จำนวน - คดี/ปี
๘. ผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน	จำนวน - คดี/ปี
๙. ผู้ประสบภัยที่เป็นนักท่องเที่ยวต่างชาติ	จำนวน - คดี/ปี

(ข้อมูลจาก สถานีตำรวจภูธรแกลง ประจำปี ๒๕๖๘)

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลเมืองแกลงให้ความสำคัญกับการสังคมสงเคราะห์ ให้ครอบคลุมเต็มพื้นที่ โดยมีผู้สูงอายุที่มีสิทธิรับเบี้ยยังชีพ จำนวน ๓,๐๕๓ คน เบี้ยยังชีพคนพิการ จำนวน ๔๐๘ คน และเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน ๒๔ คน

(ข้อมูลจาก ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การจราจร

ถนนภายในเขตเทศบาลมีถนนทั้งสิ้น	จำนวน	๒๐๐	สาย
เป็นถนนแอสฟัลต์ติก	จำนวน	๙๙	สาย ระยะทาง ๓๑.๖๐๙ กม.
เป็นถนน ค.ส.ล.	จำนวน	๑๐๑	สาย ระยะทาง ๓๗.๘๐๗ กม.
สะพาน	จำนวน	๓	แห่ง

๕.๒ การไฟฟ้า

ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะในเขตเทศบาล ครอบคลุมพื้นที่โดยรวมภายในเขตเทศบาล มีสภาพการใช้งานที่ปกติสมบูรณ์ ๙๕% อยู่ในระหว่างซ่อมบำรุง ๕% ของปริมาณดวงโคมทั้งหมด จำนวน ๓,๕๔๖ โคม

๕.๓ การประปา

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือกองการประปา ปัจจุบันมีผู้ขอใช้น้ำทั้งหมด จำนวน ๗,๗๙๙ หลังคาเรือน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

- ปริมาณน้ำประปาที่ผลิตได้ประมาณ	๑๐,๘๐๐	ลูกบาศก์เมตรต่อวัน
- ปริมาณน้ำประปาที่ผลิตได้ประมาณ	๓๒๔,๐๐๐	ลูกบาศก์เมตรต่อเดือน
- ปริมาณน้ำประปาที่ใช้เฉลี่ยประมาณ	๖,๙๙๔	ลูกบาศก์เมตรต่อวัน
- เฉลี่ยปริมาณที่ใช้น้ำประปาต่อคนประมาณ	๒๕๐	ลิตรต่อคนต่อวัน

๕.๔ โทรศัพท

ระบบโทรศัพทพื้นฐานที่ให้บริการในเขตเทศบาลฯ ได้แก่ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สาขาแกลง ซึ่งให้บริการโทรศัพทพื้นฐานประจำที่ ในเขตเทศบาลตำบลเมืองแกลง จำนวนลูกค้าในเขตเทศบาล จำนวน ๑,๒๐๐ – ๑,๓๐๐ ราย โดยประมาณ

(ข้อมูลจากบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สาขาแกลง ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)

๕.๕ ไปรษณียหรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

จำนวน ๑ สาขาใหญ่ คือ ที่ทำการไปรษณียสาขาแกลง ประเภทของบริการ ประกอบด้วย

๑. ไปรษณียภัณฑ์
๒. ไปรษณียภัณฑ์มีหลักฐาน
๓. ไปรษณียด่วนพิเศษ
๔. พัสดุไปรษณีย
๕. Logispost

จำนวนผู้มาใช้บริการ ๕,๐๐๐ ครั้ง/เดือน โดยประมาณ

และประกอบด้วย ๒ สาขาย่อย คือ อำเภอเขาชะเมา และ ปีมเชลล์ ตา-ยาย

(ข้อมูลจากที่ทำการไปรษณีย ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- | | | | |
|-----------------|----------|--------------|-----------|
| ๑) พื้นที่ทำไร่ | จำนวน ๘๘ | ไร่ จำนวน ๑๖ | ครัวเรือน |
| ๒) พื้นที่ทำสวน | จำนวน ๕ | ไร่ จำนวน ๑ | ครัวเรือน |

พืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่

๑. สวนยางพารา

ยางพาราเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย เป็นพืชที่ปลูกกันมากในจังหวัดระยอง ซึ่งอำเภอแกลงก็เป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีการปลูกยางพารา เนื่องจากเป็นพืชที่ปลูกง่ายไม่จำเป็นต้องดูแลรักษามากนัก นอกจากนี้ สภาพภูมิอากาศในอำเภอแกลงที่มีฝนตกชุกในบางช่วงก็เอื้อต่อการเจริญเติบโตของยางพาราได้ดี ยางพาราในอำเภอแกลงจึงยังคงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคการเกษตรของพื้นที่ และเป็นอาชีพที่หล่อเลี้ยงชีวิตของเกษตรกรจำนวนไม่น้อย แม้ว่าบทบาทของยางพาราในอำเภอแกลงอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะตลาดโลกและนโยบายภาครัฐ แต่ยางพาราก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคการเกษตรของพื้นที่ และเป็นสัญลักษณ์ของความมุ่งมั่นและความสามารถในการปรับตัวของเกษตรกรในอำเภอแกลง

๒. ทูเรียน

อำเภอแก่ง ได้รับการยอมรับว่าเป็นหนึ่งในแหล่งปลูกทูเรียน ที่สำคัญที่สุดและมีชื่อเสียงมากที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศไทย โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยสภาพภูมิประเทศ ดิน และภูมิอากาศที่เอื้ออำนวย ทำให้ทูเรียนจากอำเภอแก่งมีคุณภาพโดดเด่น รสชาติเป็นเอกลักษณ์ และเป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ ทูเรียนเป็นพืชเศรษฐกิจหลักที่สร้างรายได้อย่างมหาศาลให้กับเกษตรกรในอำเภอแก่ง นับเป็นหัวใจสำคัญของภาคการเกษตรในพื้นที่ รายได้จากการส่งออกทูเรียนมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่นและระดับประเทศ ทูเรียนอำเภอแก่งจึงไม่ใช่แค่ผลไม้ แต่เป็นสัญลักษณ์ของความอุดมสมบูรณ์ ภูมิปัญญาของเกษตรกร และเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัดระยองในฐานะแหล่งผลิตผลไม้คุณภาพระดับโลก

๓. ลองกอง

อำเภอแก่ง เป็นแหล่งปลูกลองกองที่มีชื่อเสียง ด้วยสภาพภูมิอากาศและภูมิประเทศที่เอื้ออำนวย ทำให้ลองกองที่นี่มีคุณภาพดี รสชาติหวาน เนื้อแน่น และเป็นที่ต้องการของตลาด ลองกองจึงเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในอำเภอแก่งเป็นอย่างมาก ฤดูการเก็บเกี่ยว ลองกองในอำเภอแก่งโดยทั่วไปจะเริ่มออกผลผลิตในช่วง เดือนกรกฎาคมถึงเดือนตุลาคม ของทุกปี ซึ่งเป็นช่วงที่ผลผลิตออกสู่ตลาดมากที่สุด อย่างไรก็ตาม เกษตรกรบางรายอาจมีการจัดการสวนให้สามารถเก็บเกี่ยวผลผลิตได้นอกฤดู เพื่อจำหน่ายในราคาที่สูงขึ้น

๔. เงาะ

สวนเงาะในอำเภอแก่ง ไม่ได้มีเพียงทูเรียนและลองกอง มังคุด ที่สร้างชื่อเสียง แต่ยังเป็นแหล่งปลูก เงาะ ที่สำคัญอีกแห่งหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เงาะโรงเรียน ซึ่งเป็นสายพันธุ์ที่ได้รับความนิยมอย่างสูงจากผู้บริโภค ด้วยรสชาติที่หวาน กรอบ และเนื้อร้อนจากเมล็ด ทำให้เงาะกลายเป็นผลไม้หน้าร้อนที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง การปลูกเงาะในอำเภอแก่งมีมาอย่างยาวนาน และยังคงเป็นพืชเศรษฐกิจที่สำคัญรองจากทูเรียน เงาะสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพภูมิอากาศและดินในอำเภอแก่งได้ดี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีน้ำอุดมสมบูรณ์ ทำให้เงาะเจริญเติบโตได้ดีและให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เงาะจากอำเภอแก่งจึงไม่เพียงเป็นผลไม้ที่สร้างความสดชื่นในช่วงฤดูร้อน แต่ยังสะท้อนถึงความอุดมสมบูรณ์ของพื้นที่ และเป็นอีกหนึ่งพืชเศรษฐกิจสำคัญที่ขับเคลื่อนความเป็นอยู่ของเกษตรกรในท้องถิ่น

๕. มังคุด

อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง เป็นหนึ่งในแหล่งปลูก มังคุด ที่ขึ้นชื่อและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ ด้วยสภาพภูมิอากาศที่เหมาะสม ดินที่อุดมสมบูรณ์ และการดูแลเอาใจใส่ของเกษตรกร ทำให้มังคุดจากอำเภอแก่งมีรสชาติหวานอมเปรี้ยว เนื้อขาวนวล เม็ดเล็ก และมีเปลือกสีม่วงเข้มสวยงาม ได้รับฉายาว่า "ราชินีผลไม้" ที่เป็นที่ต้องการของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างมาก การปลูกมังคุดให้ได้คุณภาพดีในอำเภอแก่งนั้นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและการจัดการที่ดี เนื่องจากมังคุดเป็นพืชที่ปลูกและให้ผลผลิตได้ช้ากว่าทูเรียน แต่ให้ผลผลิตต่อเนื่องยาวนานหากได้รับการดูแลอย่างถูกวิธี มังคุดจากอำเภอแก่งจึงเป็นเครื่องสะท้อนถึงความอุดมสมบูรณ์ของผืนดินระยอง และเป็นผลลัพธ์ของความพยายามและภูมิปัญญาของเกษตรกรที่มุ่งมั่นผลิตผลไม้คุณภาพดีสู่ตลาดโลก

๖.๒ การประมง

- ประมงน้ำเค็ม , ประมงน้ำจืด , ประมงน้ำกร่อย

๖.๓ การปศุสัตว์

เทศบาลตำบลเมืองแกลง เรามีการเลี้ยงสุกร เลี้ยงโคเนื้อ เลี้ยงไก่ , เป็ด , นก , กุ้ง ฯลฯ และมีเทศบัญญัติเทศบาลตำบลเมืองแกลงการควบคุมการเลี้ยงและปล่อยสัตว์ พ.ศ.๒๕๔๑

๖.๔ การบริการ

แสดงประเภทและจำนวนสถานประกอบการด้านการพาณิชย์กรรมและการบริการ

๑. ด้านการพาณิชย์กรรมและการบริการ

แสดงประเภทและจำนวนสถานประกอบการด้านการพาณิชย์กรรมและการบริการ

๑) สถานีบริการน้ำมันในเขตเทศบาล	๖	แห่ง
๒) ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า	๒	แห่ง
๓) ตลาดสด	๓	แห่ง
๔) ตลาดนัด	๒	แห่ง
๕) การประปาของเทศบาล	๑	แห่ง
๖) สถานธนาฑูบาลของเทศบาล ๑ แห่ง และเอกชน ๑ แห่ง	๒	แห่ง
๗) โรงฆ่าสัตว์ของเทศบาล (ระหว่างก่อสร้าง)	๑	แห่ง
๘) โรงแรม	๒	แห่ง
๙) รีสอร์ท	๙	แห่ง
๑๐) ธนาคาร	๙	แห่ง
๑๑) โรงภาพยนตร์	๑	แห่ง
๑๒) สถานที่จำหน่ายอาหารตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข	๒๕๐	แห่ง
๑๓) ร้านค้าทั่วไป	๑๔๓	แห่ง
๑๔) โรงงาน	๗	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีแหล่งท่องเที่ยวทางศิลปะ วัฒนธรรม ได้แก่ วัดสารนารถธรรมาราม แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ได้แก่ แม่น้ำประแส ล่องแพชมหิ่งห้อย และเป็นทางผ่านของการเดินทางไปท่องเที่ยว คือ ถนนสายเขาหิน – น้ำใส ไปอุทยานแห่งชาติเขาชะเมา ถนนสายสามแยกประแสร์- ชุมชุมสูง ไปอ่างเก็บน้ำเขาจุก และถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓ (สุขุมวิท) ไปท่องเที่ยวยังจังหวัดจันทบุรี ตราด และชลบุรี

๖.๖ อุตสาหกรรม

ในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีโรงงานอุตสาหกรรม เช่น โรงงานแปรรูปไม้ยางพารา , โรงงานแปรรูปผลิตภัณฑ์น้ำยางพารา , โรงงานผลิตเฟอร์นิเจอร์ต่างๆ

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๑. กลุ่ม/ชมรม

๑. ชมรมแอโรบิกเทศบาลตำบลเมืองแกลง
๒. ชมรมแอโรบิกบ้านเอื้ออาทรระยอง วังห้ว
๓. ชมรมผู้สูงอายุเทศบาลตำบลเมืองแกลง
๔. ชมรมไลท์แดนซ์
๕. ชมรมลีลาศเทศบาลตำบลเมืองแกลง
๖. ชมรม อสม.เทศบาลตำบลเมืองแกลง
๗. ชมรมบาสโลปเทศบาลตำบลเมืองแกลง
๘. ชมรมพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองแกลง

๒. กองทุนต่างๆ

๑. กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีเทศบาลตำบลเมืองแกลง
๒. กองทุนหมู่บ้าน

๓. สมาคม

๑. สมาคมฉาปนกิจสงเคราะห์ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรสาขาแกลง
๒. สมาคมลูกเสือชาวบ้าน
๓. สมาคมฉาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์การเกษตรเมืองแกลง จำกัด
๔. สมาคมฉาปนกิจสงเคราะห์อาสาสมัครสาธารณสุข อำเภอแกลง
๕. สมาคมพุทธศาสตร์สงเคราะห์
๖. สมาคมพุทธประชาชนุเคราะห์ (กุยอิงเกาะ)

๖.๘ แรงงาน

ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพค้าขายและมีการทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวนผลไม้ ปลุกยางพารา และประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๙๐ ศาสนาอื่นๆ ประมาณร้อยละ ๑๐ มีวัดที่อยู่ในเขตเทศบาล จำนวน ๓ แห่ง

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๑. วัดสารนารถธรรมาราม | นิกายธรรมยุต |
| ๒. วัดโพธิ์ทองพุทธาราม | นิกายมหานิกาย |
| ๓. วัดพลงช้างเผือก | นิกายมหานิกาย |

๑. วัดโพธิ์ทองพุทธาราม

วัดโพธิ์ทองพุทธารามนี้ เป็นวัดเก่าแก่สืบเนื่องมาแต่โบราณกาล โดยไม่ทราบว่ามีผู้ใดเป็นผู้สร้าง และสร้างในสมัยใดไม่ปรากฏหลักฐาน ในวิหารเก่าแก่ที่สุดของวัดมีพระพุทธรูปสัมฤทธิ์ปางสะดุ้งมาร ๑ องค์ สร้างในปี พ.ศ.๒๓๑๐ ซึ่งเป็นปีแรกที่เราเสียกรุงครั้งที่ ๒ มีชื่อว่าพระพุทธรูปโรจนฤทธิ์ และมีปรากฏในพงศาวดาร พระเจ้าตากสิน ในช่วงที่พระเจ้าตากสินยึดเมืองแกลง ได้รู้จักใกล้ชิดกับพระสงฆ์รูปหนึ่งชื่อ พระโพธิวงค์ (ชื่น) เป็นเจ้าอาวาสวัดโพธิ์ทอง ท่านเป็นพระที่รอบรู้ในเรื่องของพระไตรปิฎกอย่างแตกฉานอีกด้วย แล้วท่านก็ได้ อำนวยความสะดวกให้กับกองทัพของพระเจ้าตาก และภายในวัดยังมีอุโบสถเก่าซึ่งเป็นรูปลักษณะของลวดลาย เฉพาะตัวที่สร้างไว้แต่เมื่อปี พ.ศ.๒๔๖๔ และพระพุทธรูปปางสะดุ้งมารประดิษฐานเป็นพระประธานปรากฏอยู่ในอุโบสถหลังเก่า วัดโพธิ์ทองพุทธารามถือว่าเป็นวัดแรกในอำเภอแกลงที่มีชื่อเสียงทางด้านการศึกษา มาแต่อดีต ในอดีตชาวบ้านเคยเรียกวัดนี้ว่า วัดบ้านหนองหวาย ต่อมาภายหลังมีการย้ายที่ตั้งวัดมาอยู่บริเวณ วัดโพธิ์ทองปัจจุบัน และมีการเรียกขานชื่อวัดใหม่ว่า วัดโพธิ์ทอง สืบเนื่องจากมีต้นโพธิ์อายุนับร้อยกว่าปี อยู่บริเวณทางเข้าวัด จนปัจจุบันเรียกขานกันว่า วัดโพธิ์ทองพุทธาราม

๒. วัดพลงช้างเผือก

ประมาณปี ๒๔๒๗ นายลบ นางหลง (ต้นตระกูลเจริญรวย) ได้บริจาคที่ดินร่วมกับชาวบ้าน พลงช้างเผือกสร้างวัดขึ้น เรียกชื่อวัดตามชื่อหมู่บ้านว่า วัดพลงนางช้างเผือก มีประวัติเล่ากันว่า เดิมเป็นป่าใหญ่ เป็นทุ่งนา และบางส่วนเป็นป่าพลู มีพืชชนิดหนึ่งชื่อว่าพลง เป็นพืชประเภทหญ้า มีลำต้นคล้าย กก มีช้าง เพศเมียเชือกหนึ่ง ลงมาที่พลงนี้แล้วติดหล่มถอนตัวไม่ขึ้นจนถึงแก่ความตาย ชาวบ้านจึงเรียกบริเวณนี้ ว่าพลงเผือก ต่อมาเห็นว่าไม่สุภาพจึงเปลี่ยนชื่อใหม่ว่า พลงนางช้างเผือก ต่อมาคำว่านางได้กร่อนหายไป เหลือเพียง พลงช้างเผือก จนถึงปัจจุบัน พระราชอริยคุณธาร (หล้า ยังยืน) เป็นผู้ริเริ่มสร้างวัดนี้ในราวปลาย รัชสมัยพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๕ วัดพลงช้างเผือกถือว่าเป็นวัดที่มีชื่อเสียงทางการศึกษามานานเพราะมี โรงเรียนมัธยมประจำอำเภอตั้งอยู่ คือ โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” วัดพลงช้างเผือกยังมีพระพุทธรูป ปางมารวิชัย หน้าตักกว้าง ๑.๘๕ เมตร ประดิษฐานเป็นพระประธานประจำอุโบสถหลังเก่า สร้างในปี พ.ศ.๒๔๗๒ มีชื่อว่า พระพุทธกาฬภา มหาสุวรรณโณภาส ธรรมนาสพิต

๓. วัดสารนารถธรรมาราม

วัดสารนารถธรรมารามสร้างขึ้นโดยท่านเจ้าคุณมหาธีรสังฆคณาจารย์ ท่านเป็นเจ้าอาวาสอยู่ที่ วัดสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร เดิมท่านเป็นคนปากน้ำประแส การสร้างวัดเริ่มในปี พ.ศ.๒๔๘๗ มีพระประธานประจำมหาอุโบสถนั่งปางสมาธิ เป็นพระพุทธรูปขนาดกลางประดับด้วยขี้ผึ้งเรื้อนแก้ว ด้านบนครอบด้วยนพปฎลเศวตฉัตรพระราชทาน และมีอัครสาวก ประกอบด้านซ้าย-ขวา จำลองมาจาก พระพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก การหล่อพระได้ทำการหล่อถึง ๒ ครั้ง ๒ หน ยังไม่สำเร็จจน แม่ชีบุญเรือน โตงบุญเติม ซึ่งเป็นศิษย์ของท่านเจ้าคุณมหาธีรสังฆคณาจารย์ เป็นผู้ที่มีวาจาศักดิ์สิทธิ์ มาช่วยหล่อจนสำเร็จ ในครั้งที่ ๓ โดยมีชื่อพระประธานที่ยาวที่สุดในโลก ได้มีชื่อว่า “พระพุทธโฆษาส ชินราชจอมมุนี ประเสริฐศรี สารสิทธิ์ มหะศักดิ์อัครฤทธิ์ ฤฎามหาศาล สุกัลลักษณ์เจริญจิต สุกุมิตรพิชิตมาร อิทธิพลมงคลการ ประสาธน์ สุขทุกข์กษัย สุทธิญาณอุดมเดช โลกเชษฐอำนาจชัย เกษมสันต์นิราศภัย บรมนารถศาสดา” โดยสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี ได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงอัญเชิญพระประธาน วัดสารนารถธรรมารามถือเป็นวัดที่สวยงามที่สุดอันดับที่ ๒ รองมาจากวัดหลวงพ่อโสธร จ.ฉะเชิงเทรา

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

๑. จัดงานประเพณีงานบุญกลางบ้าน (ทำบุญศาลาต้นโพธิ์) จัดในประมาณเดือนมีนาคม-เมษายน ของทุกๆปี กิจกรรมการจัดงานบริเวณศาลาต้นโพธิ์ ถนนสุนทรโวหาร ซอย ๕ และบริเวณใกล้เคียง โดยกิจกรรมทำบุญเลี้ยงพระภิกษุสงฆ์ และจัดมหรสพสมโภชน์ตลอด ๕-๗ วัน เผยแพร่ข้อมูล องค์ความรู้ ท้องถิ่น เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และเกิดความรักและห่วงแหน ท้องถิ่นของตนเอง

๒. งานประเพณีทำบุญตักบาตรเทโวโรหณะ สถานที่จัดบริเวณตลาดอำเภอแกลง (ตลาดสามย่าน) จัดขึ้นในวันแรม ๑ ค่ำ เดือน ๑๑ หลังวันออกพรรษา ๑ วัน โดยจัดให้มีขบวนแห่นางฟ้า เทวดา ตามด้วยขบวนพระสงฆ์ออกเดินตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งปิดท้ายด้วยขบวนเปรต ซึ่งชาวบ้านจะใส่เหรียญบาทหรือธนบัตรตามแต่จิตศรัทธา ซึ่งเมื่อทำบุญแล้วจะต้องทำทาน

๓. จัดประเพณีลอยกระทง จัดงานในวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ของทุกปี โดยกำหนดการจัดงาน จำนวน ๒ วัน เพื่อเป็นการระลึกคุณพระแม่คงคาที่ใช้อุปโภคและบริโภค และจัดงานมหรสพสมโภชน์ มีการประกวดหนูน้อยนพมาศ นางนพมาศ ประกวดกระทง

๔. จัดงานวันประเพณีวันสงกรานต์และวันผู้สูงอายุแห่งชาติ ซึ่งถือว่าเป็นวันปีใหม่ของคนไทย ในสมัยโบราณ จัดงานในวันที่ ๑๓-๑๔ เมษายน ของทุกปี กิจกรรม จัดทำบุญเลี้ยงพระในช่วงเช้า ตรวจสอบสุขภาพผู้สูงอายุ จัดขบวนแห่นางสงกรานต์ และชุมชนต่าง ๆ ทำพิธีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ และจัดการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน

๕. งานประเพณีตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งระหว่างเข้าพรรษา ระหว่างช่วงเข้าพรรษา ประมาณเดือนกรกฎาคม-ตุลาคม ของทุกปี กิจกรรมจัดพิธีตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งรอบตลาดสามย่าน จำนวน ๓ ครั้ง

๖. จัดงานประเพณีตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งในเทศกาลขึ้นปีใหม่ จัดในประมาณเดือน มกราคม ของทุกปี กิจกรรม จัดงานบริเวณสี่แยกป้ายทันใจ ตักบาตรข้าวสารอาหารแห้งแด่พระภิกษุสงฆ์และขอพรจากผู้ใหญ่

๗. จัดงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประมาณเดือนกรกฎาคม กิจกรรม จัดหาเทียนมอบให้ชุมชนเพื่อร่วมขบวนแห่เทียนเข้าพรรษาและนำเทียนไปถวายวัดต่าง ๆ ในเขตเทศบาล

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น การต่อเรือหางยาวหาปลา การทำน้ำต่างประกอบการทำขนมจ้ำง การทำข้าวเหนียวเหลือง การทำขนมจิ้น การทำข้าวหลาม การทำหมูแฉม/ปลาแฉม การทำยาสมุนไพรจากพืชสมุนไพร “สิงห์โมรา” และการทำกรดักกเขา

ภาษาถิ่น คือ ภาษาถิ่นระยอง น้ำเสียงเหน่อ

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ ผลไม้แปรรูป เช่น ทุเรียนทอด ทุเรียนกวน ขนุนทอด เป็นต้น และมีการนำไม้ยางพารามาผลิตเป็นเฟอร์นิเจอร์

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ คลองประแส ๑ สาย

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ระบบประปาของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ๒ แห่ง

สระน้ำ ๔ แห่ง คือ

๑. สระน้ำบริเวณสนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พระพรรษา (สระน้ำ- รูปเด็กคลาน)
๒. สระน้ำบริเวณแหลมท่าตะเคียน
๓. สระน้ำบริเวณวัดพลงช้างเผือก
๔. สระน้ำบ้านตาธู

๘.๒ ป่าไม้

เป็นป่าเบญจพรรณและป่าชายเลนบริเวณริมแม่น้ำประแส เช่น ต้นโกกง และต้นเสม

๘.๓ ภูเขา

ไม่มี

๘.๓ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลเมืองแกลง โดยรวมมีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์ดี อุดมสมบูรณ์ และเทศบาลให้ความสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งแม่น้ำประแสใสสะอาดดี สามารถใช้เป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำได้ และก็อุดมสมบูรณ์ทำการเพาะปลูกเกษตรกรรมได้ผลผลิตดี

๙. การป้องกันอัคคีภัย

๑. สถิติเพลิงไหม้ในรอบปี (๑ ม.ค. ๖๗ - ๓๑ ธ.ค. ๖๗) จำนวน ๒๕ ครั้ง
(เกิดขึ้นในเขตเทศบาล ๒๕ ครั้ง นอกเขตเทศบาล - ครั้ง)
๒. ความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจากเหตุเพลิงไหม้ในรอบปีที่ผ่านมา ชีวิต - คน บาดเจ็บ - คน ทรัพย์สินมูลค่า - บาท
๓. รถดับเพลิงอาคาร (รถบันได๑) จำนวน ๑ คัน (แยกตามขนาดความจุ้น้ำ)
 - ก. คันที่ ๑ จุ้น้ำได้ไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๔ ราคา ๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท
๔. รถยนต์ดับเพลิง จำนวน ๓ คัน (แยกตามขนาดความจุ้น้ำ)
 - ก. คันที่ ๑ จุ้น้ำได้ ๒ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๕ ราคา ๙๙๘,๖๐๐ บาท
 - ข. คันที่ ๒ จุ้น้ำได้ ๒ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๖ ราคา ๑,๒๓๑,๐๐๐ บาท
 - ค. คันที่ ๓ จุ้น้ำได้ ๑๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๔ ราคา ๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท
๕. รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๔ คัน แยกเป็น (แยกตามขนาดความจุ้น้ำ)
 - ก. คันที่ ๑ จุ้น้ำได้ ๑๕ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๔ ราคา ๑,๘๒๐,๐๐๐ บาท
 - ข. คันที่ ๒ จุ้น้ำได้ ๕ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๕ ราคา ๙๘๗,๗๗๗ บาท
 - ค. คันที่ ๓ จุ้น้ำได้ ๖ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๒ ราคา ๑,๕๙๕,๐๐ บาท
 - ง. คันที่ ๔ จุ้น้ำได้ ๑๐ ลบ.ม. ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๖๖ ราคา ๔,๒๒๙,๙๙๑ บาท
๖. รถกระเช้า จำนวน ๒ คัน แยกเป็น (แยกตามขนาดความสูง)
 - ก. คันที่ ๑ (งานไฟฟ้า) ความสูง ๑๒ เมตร ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๙ ราคา ๑,๔๙๑,๕๐๐ บาท
 - ข. คันที่ ๒ (งานสวนฯ) ความสูง ๑๒ เมตร ซื้อเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๙ ราคา ๑,๔๙๑,๕๐๐ บาท

๗. เครื่องดับเพลิงชนิดหาลบาม จำนวน ๒ เครื่อง
๘. พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑๐ คน
๙. อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๙๘ คน
๑๐. การฝึกซ้อมบรรเทาสาธารณภัยปีที่ผ่านมา จำนวน ๕ ครั้ง
๑๑. อื่นๆ

๑๐. การรักษาความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชน

งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

สำหรับเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีเจ้าหน้าที่เทศกิจ มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ๔ คน ชุดปฏิบัติงานเทศกิจ แบ่งเจ้าหน้าที่ออกปฏิบัติงาน โดยออกตรวจความเป็นระเบียบเรียบร้อย ของผู้ประกอบการค้าหาบเร่แผงลอย การจัดการจราจรและความมั่นคงระเบียบเรียบร้อย ตลาด ในเทศบาลและตรอกซอย ใน ๑๖ ชุมชน เพื่อตรวจดูความเรียบร้อย

ชุดปฏิบัติงานเทศกิจได้ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านการจราจร บริเวณถนนที่มีประชาชนสัญจรไปมา พลุกพล่าน เช่น ช่วงเช้า-ช่วงเย็น ดูแลการจราจรตามแยกต่าง ๆ เวลาเลิกเรียนของนักเรียนโรงเรียนต่างๆ ชุดเทศกิจปฏิบัติงานจราจรร่วมกับตำรวจเพื่อให้ความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถใช้ถนนทั่วไป

นอกจากนี้ยังมีกำลังจากเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วเทศบาลได้จัดให้มีกลุ่มราษฎรอาสาสมัครในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการระมัดระวังและป้องกันตนเอง เช่น คณะกรรมการยามท้องถิ่น, อปพร. และกวดขันการจัดระเบียบทางเท้า , กวดขันการจอดรถยนต์และรถจักรยานยนต์

๑๑. ด้านการจัดการขยะ

๑. ขยะ

- ๑) ปริมาณขยะ ๒๐-๒๕ ตัน/วัน
- ๒) รถยนต์ที่ใช้ในการเก็บขยะแบบอัดท้าย ขนาด ๖ ล้อ ใช้การได้ ๓ คัน ใช้การไม่ได้ ๒ คัน รวม ๕ คัน
- ๓) รถยนต์ที่ใช้ในการเก็บขยะแบบไม่อัดท้าย ขนาด ๔ ล้อ ใช้การได้ ๑ คัน ใช้การไม่ได้ ๑ คัน รวม ๒ คัน
- ๔) รถยนต์เก็บขยะอินทรีย์ ใช้การไม่ได้ ๒ คัน ใช้การได้ ๑ คัน รวม ๓ คัน
- ๕) รถขุดดินตะขาบ ใช้การไม่ได้ ๑ คัน ใช้การได้ ๒ คัน รวม ๓ คัน
- ๖) รถหน้าตักหลังขุด รวม ๑ คัน ใช้การไม่ได้
- ๗) รถบรรทุก รวม ๑ คัน ใช้การไม่ได้
- ๘) รถบรรทุกเทท้าย ใช้การได้ ๕ คัน ใช้การไม่ได้ ๑ คัน รวม ๖ คัน
- ๙) รถแทรกเตอร์ รวม ๑ คัน ใช้การไม่ได้
- ๑๐) รถดักกล้วย รวม ๑ คัน ใช้การไม่ได้
- ๑๑) รถจักรยานยนต์พ่วงข้าง ใช้การได้ ๕ คัน ใช้การไม่ได้ ๔ คัน รวม ๙ คัน
- ๑๒) ที่ดินสำหรับกำจัดขยะที่กำลังใช้ดำเนินการ ศูนย์ควบคุมคุณภาพมูลฝอย จำนวน ๘๘ ไร่ ตั้งอยู่ ณ บ้านห้วงหิน
 - ห่างจากเขตท้องถิ่น เป็นระยะทาง ๑๘ กม.
- ๑๓) มีการคัดแยกขยะด้วยสายพาน จำนวน ๒ เส้น ณ ศูนย์ควบคุมคุณภาพมูลฝอย
- ๑๔) ปัจจุบันจ้างเหมาดำเนินการเก็บ ขยะ ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ – ปัจจุบัน

๒. ให้บริการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริเวณใกล้เคียง จำนวน ๑ แห่ง
บริษัทเอกชน จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

หน่วยงานในท้องถิ่น

- ๑) เทศบาลตำบลบ้านนา

หน่วยงานเอกชน

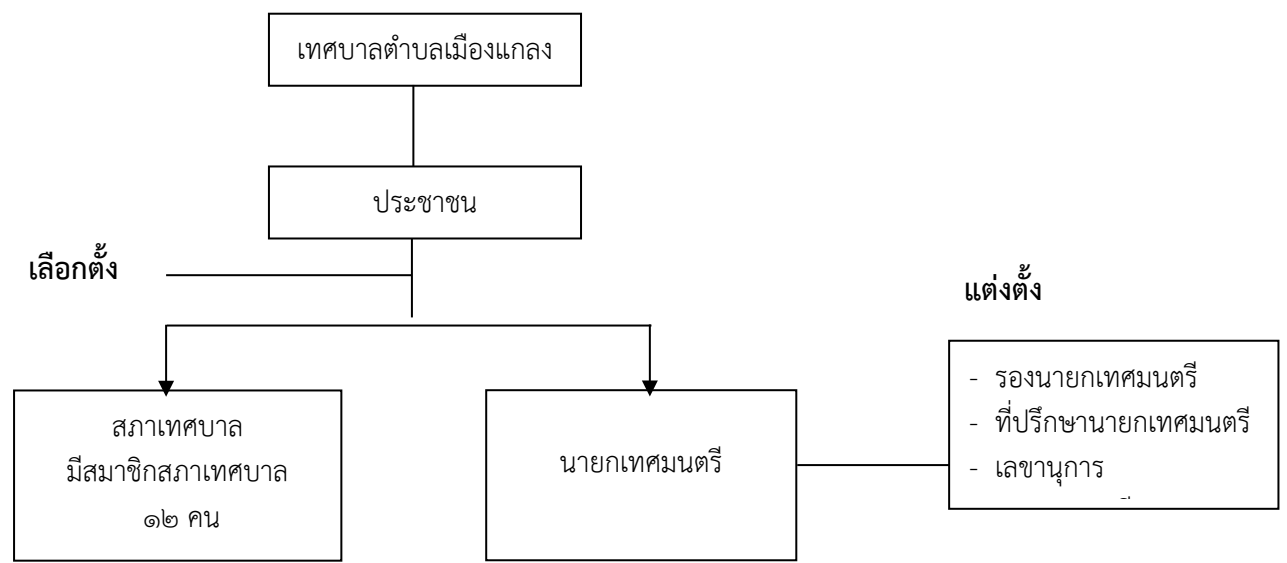
- ๑) บริษัทเอดี ดี เลเทอร์

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ราชการของเทศบาล

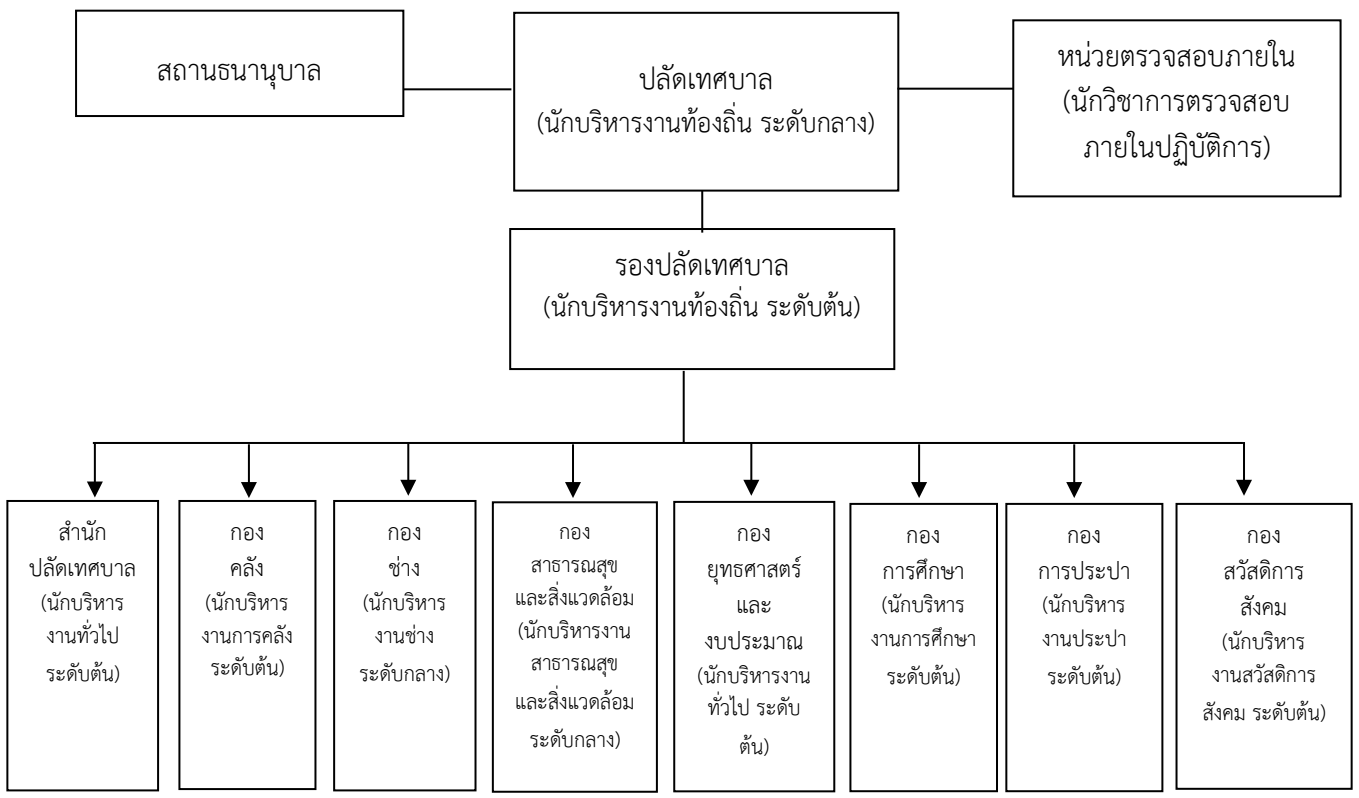
การแบ่งส่วนบริหารงานราชการของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

โครงสร้างหรือการแบ่งส่วนบริหารของเทศบาล ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ สภาเทศบาล เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และมีฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี รวมเรียกว่า คณะผู้บริหาร โดยนายกเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ส่วนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกฯ และเลขานุการนายกเทศมนตรี มาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี ด้านการบริหารงานของเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาล เป็นผู้รับนโยบายจากคณะผู้บริหารมาปฏิบัติและพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลจะเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างของเทศบาลและอัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลตำบลเมืองแกลง



กรอบโครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลเมืองแกลง



เทศบาลตำบลเมืองแกลง กำหนดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๙ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส การกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นให้ป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงินการเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง งานการควบคุมอาคาร งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดยาเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์การฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานอื่น ๆ และงานที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนา การศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่ได้จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๗. กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์ และตรวจสอบคุณภาพน้ำ สำหรับใช้ในการผลิตน้ำประปา งานควบคุมการผลิตน้ำประปา งานกรองน้ำ จ่ายสารเคมี งานจำหน่ายน้ำประปา งานบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำ งานล้างถังกรองน้ำ ถังตกตะกอน งานติดตั้งระบบสูบน้ำแรงดันสูง และสูบน้ำแรงดันต่ำ งานตรวจสอบบำรุงรักษาระบบแรงดันน้ำและระบายตะกอนในท่อประปา งานสำรวจวางผังแนวท่อน้ำประปา งานประมาณการผู้ใช้น้ำประปา งานติดตั้งท่อน้ำประปาและซ่อมบำรุงท่อน้ำประปา งานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปา งานตรวจสอบและดำเนินการตามกฎหมายแก่ผู้ลักลอบใช้น้ำประปา งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกิจการประปา งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุน การจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๙. หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินการ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. อัตรากำลังตามแผน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

หน่วยงาน	จำนวน พนักงานเทศบาล	จำนวน ลูกจ้างประจำ	จำนวน พนักงานจ้าง	รวม
- ปลัดเทศบาล	๑	-	-	๑
- รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	๑
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑๘	-	๓๔	๕๒
๒. กองคลัง	๑๕	-	๙	๒๔
๓. กองช่าง	๑๐	-	๒๗	๓๗
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒๐	-	๓๗	๕๗
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๗	-	๕	๑๒
๖. กองการศึกษา	๕	-	๑๑	๑๖
๗. กองการประปา	๑๐	-	๑๖	๓๒
๘. กองสวัสดิการสังคม	๕	-	๔	๙
๙. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑
รวม	๙๓		๑๔๙	๒๔๒
โรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา	จำนวน พนักงานครูเทศบาล		จำนวน พนักงานจ้าง	รวม
	๑๙		๓	๒๒
รวมทั้งหมด				๒๖๔

๓. จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

กอง/ฝ่าย	อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (ประเภท)									รวม
	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	
- ปลัดเทศบาล	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
- รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๑. สำนักปลัดเทศบาล	-	-	๓	-	๒	๓	๓	๑	-	๑๒
๒. กองคลัง	-	-	๒	-	-	๑	๑	๓	-	๗
๓. กองช่าง	-	-	๑	๑	๑	-	๒	-	-	๕
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	๑	๒	๑	๑	-	-	๖
๕. กองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๓
๖. กองการศึกษา	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒
๗. กองการประปา	-	-	-	-	-	๑	๑	๒	-	๔
๘. กองสวัสดิการสังคม	-	-	๑	-	๒	-	-	-	-	๓
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๑	๑	๑๐	๒	๗	๗	๙	๗	-	๔๔

โรงเรียนอยู่เมืองแกลงวิทยา	อัตรากำลังของพนักงานครูเทศบาล						รวม
	สายงานบริหารสถานศึกษา		สายงานการสอน				
	คศ.๓	คศ.๔	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	
	-	-	-	๑	๕	๓	๙

อำนาจหน้าที่

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้ในมาตรา ๕๐ ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๒/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจรและส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

นอกจากนี้เทศบาลตำบลอาจทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาลได้ ตามมาตรา ๕๑ ดังนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

การพัฒนาตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

เพื่อเป็นแนวทางกำหนดการบริหารงานของเทศบาลเป็นไปในทิศทางที่แน่นอน ครอบคลุมภารกิจหลัก ตามที่ได้แถลงนโยบายการบริหารงานต่อสภาเทศบาลตำบลเมืองแกลง ของนายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง เมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลฯ ชั้น ๓ นโยบายของนายกเทศมนตรีตำบลเมืองแกลง นายสมชาย จรรย์เจริญ ได้แถลงไว้ดังนี้

ภายใต้ทิศทางการพัฒนาเทศบาลตำบลเมืองแกลง กระทบในฐานะนายกเทศมนตรี-ตำบลเมืองแกลง จะดำเนินการภายใต้นโยบายมุ่งสู่การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนา ซึ่งจะเริ่มต้นปฐมบทด้วยการแลไปข้างหลัง เพื่อศึกษาให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ ภูมิอากาศ ภูมิสังคม ภูมิวัฒนธรรม ภูมิอาชีพ สภาพชีวิตความเป็นอยู่ รวมถึงฐานทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในที่ตั้งบ้านเกิดเมืองนอนแห่งตน เพื่อการอนุรักษ์ต่อยอดด้วยความตระหนักรู้ในคุณค่าดังกล่าว

กระผมจะมุ่งฟื้นฟูปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ชาวเทศบาลหลุดพ้นจากความไม่สะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน จะฟื้นฟูด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านวัฒนธรรมประเพณี ด้านการดำเนินกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อชาวเทศบาลตำบลเมืองแกลง ทั้งด้านความสะดวก ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสุขภาพอนามัย และความสุขทางใจ จะฟื้นฟูให้เมืองแกลงเป็นบ้านเมืองที่น่าอยู่สำหรับสุขุจริตชนโดยทั่วกัน

กระผมจะมุ่งเน้นการพัฒนา โดยตระหนักในคุณค่าของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองจากผู้คนในทุกภาคส่วน ตั้งแต่การรณรงค์ให้ชาวเทศบาลเกิดค่านิยมในความรัก ความรับผิดชอบ ความภาคภูมิใจ ในบ้านเกิดเมืองนอนและท้องถิ่นที่ตนได้อยู่อาศัยทำมาหากิน ให้ความสำคัญต่อการไปใช้สิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้งในทุกประเภทในฐานะพลเมืองที่ดี ที่คำนึงถึงประโยชน์ของบ้านเมืองแห่งตนเป็นสำคัญ เป็นแบบอย่างที่ดี แก่เยาวชนลูกหลานได้สืบทอดและเอาเป็นเยี่ยงอย่าง รู้เท่าทันสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาเมือง มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อการพัฒนาเมือง มีความละเอียดรอบคอบ ปฏิเสธและเป็นปฏิปักษ์ ต่อผู้ไม่ประสงค์ดี ผู้มีพฤติกรรมมิจฉันทิภูมิจิตในการก้าวเข้ามาสู่วงงานเทศบาล เพื่อสร้างการพัฒนาบ้านเมืองที่ดี ให้มีพลวัตที่ควรจดจำเหลือไว้ในงล้อแห่งประวัติศาสตร์การพัฒนาเมืองแกลงของเราเมืองเก่าบรรพชน

ทั้งนี้ เพื่อมุ่งไปสู่การสร้างบริการที่ครอบคลุมชาวเทศบาลตำบลเมืองแกลงในทุกหมู่บ้าน ทั้งด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพขีดความสามารถ จากรายปัจเจกบุคคล ไปสู่รายกลุ่ม รายสาขาอาชีพ รายชมรม และชุมชนของเทศบาล ด้วยความรู้เท่าทันการพัฒนาที่มีคุณค่า ที่เกิดประโยชน์ตกผลึกไปถึงผู้คนตัวเล็กตัวน้อยในสังคม ด้วยความตระหนักในหยาดเหงื่อแรงกายของชาวเทศบาลฯ ในฐานะผู้เสียภาษีที่นำไปสู่ความไว้วางใจให้กระผมและคณะผู้บริหาร ได้จัดทำงบประมาณเพื่อการพัฒนาบ้านเมือง ซึ่งจะต้องเป็นไปเพื่อให้เกิดประโยชน์สูง และประหยัดสุด ด้วยความมีธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์ ความสุจริตใจเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว และจะพยายามสนับสนุน ส่งเสริมให้สภาเทศบาลตำบลเมืองแกลงได้มีบทบาท ได้มีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนงาน โครงการ งบประมาณ และได้ใช้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย ให้เป็นประโยชน์ต่อชาวเทศบาลอย่างมีเกียรติ สมภาคภูมิ

ภายใต้นโยบายอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนานี้ เพื่อมุ่งไปสู่การร่วมมือกันสร้างบ้านแปลงเมือง ที่กระผมจะชี้นำและร่วมสร้างสังคมที่มีคุณค่า มีค่านิยมที่วิญญูชนให้การยอมรับ ให้ดำเนินไปด้วยมรรคาแห่ง สัมมาทิฐิ มีความแน่วแน่มั่นคงในวิถีการดำเนินงานอันถูกต้อง สุจริต เป็นธรรม เพื่อชาวเทศบาลได้อยู่ดีกินดี เพื่อผู้คนในสังคมเมืองแกลงได้มีความสุข ที่จะพัฒนาควบคู่ไปกับการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการดำรงชีพ การดำเนินชีวิต เริ่มจากอาหาร และอากาศ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่อยู่ปลายปากปลายจมูกของเราทุกคน ไปจนถึงสิ่งแวดล้อมด้านสภาพภูมิอากาศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติที่เกื้อกูลให้ชาวเทศบาลสามารถได้อยู่ ได้อาศัย และได้ใช้สอยร่วมกันอย่างยั่งยืน

จะดำเนินงานภายใต้แผนพัฒนาเทศบาลที่ผ่านกระบวนการประชาคมจากชุมชนฐานราก ผ่านการพิจารณาของกระบวนการทางสภาเทศบาล และจะจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลด้วยผังภูมินิเวศ เป็นพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ภายใต้แผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ ที่จะครอบคลุมถึง...

ด้านการจัดการน้ำ จากต้นน้ำ สู่ความเป็นเมืองที่ตั้งริมฝั่งคลอง ในมิติของการเป็นทั้งผู้ใช้น้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค พัฒนาคูณภาพน้ำดิบต้นทุน คุณภาพน้ำประปา คุณภาพการให้บริการไปจนถึง การจัดการน้ำเสีย

ด้านการทำเกษตร การทำเกษตรในเมือง การทำสวนผลไม้ในเมือง การทำสวนครัวในเมือง เพื่อสร้างพื้นที่สีเขียวทางเศรษฐกิจที่แปรเป็นรายได้อย่างยั่งยืน และเพื่อการสร้างความมั่นคงทางอาหาร

การจัดการด้านการคมนาคม จะมุ่งเน้นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการสัญจร คมนาคม ขจัดจุดเสี่ยงจุดอันตรายในการสัญจร ให้มีความสำคัญกับการเดินทางด้วยยานยนต์สาธารณะสำหรับ คนทุกรุ่นวัย เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยจะขยายเส้นทางให้บริการด้วยยานยนต์สาธารณะเพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาการสัญจรทางน้ำในคลองสามย่าน ด้วยเรือยนต์ไฟฟ้า เรือพลังงานแสงอาทิตย์ และเป็นเรือ ที่ไม่ก่อให้เกิดเหตุรำคาญด้านเสียง เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการพัฒนาทำน้ำสำหรับขึ้นลงจากเรือ โดยสารตามชุมชนต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวก ปลอดภัย และสามารถใช้เป็นท่าเพื่อการค้าการขายของผู้คน น้อยใหญ่กันตามสมควรต่อไป

จะจัดการท่องเที่ยวบนฐานทุนทรัพยากรธรรมชาติในบ้านเมืองแห่งตน ตั้งแต่บริเวณพื้นที่ น้ำเค็ม น้ำกร่อย ที่มีการทำบ่อปลาบ่อปูบ่อกุ้ง มีการใช้ประโยชน์จากต้นจาก ลูกจาก บริเวณพื้นที่น้ำจืดเพื่อการ ทำสวนผลไม้ และบนเวหนานากาศที่มีอุตสาหกรรมการผลิตรังนก เพื่อเป้าหมายในการกระตุ้นกำลังซื้อจาก ภายนอกให้เข้ามาจับจ่ายใช้สอยในเขตเทศบาล

การจัดการด้านการสาธารณสุขแก่คนทุกรุ่นวัยที่จะมุ่งเน้นการสร้างนำซ่อม เน้นนโยบาย สนามกีฬาและสวนสาธารณะ คือโรงพยาบาลที่ไม่ต้องการหมอ จะสร้างศูนย์กายอุปกรณ์ ที่จะรวบรวมบรรดา เครื่องกายอุปกรณ์ชนิดต่าง ๆ ไว้สำหรับบริการหยิบ ยืม ใช้แก่ผู้พิการ ผู้เจ็บป่วย ผู้ทุพพลภาพ ผู้ที่ควรได้รับการ เยียวยาสงเคราะห์ แทนการช่วยเหลือแบบอนาถาและขาดความตระหนักรู้ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์

ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อความยั่งยืน จะจัดการภัยพิบัติที่เกิดจากภัยธรรมชาติและเกิดจากน้ำมีมนุษย์ด้วยระบบสัญญาณการสื่อสารที่ฉับไว และพร้อมที่จะเข้าต่อติดต่อกับปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อลดความสูญเสียและเสียหายทั้งต่อชาวเทศบาลและทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

ด้านการจัดการของเสีย จะมุ่งเน้นการทำของเสียไม่ให้เสียของ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายจากเม็ดเงินภาษีของชาวเทศบาลที่พุ่มเฟือยเสียหาย ไม่คุ้มค่า และสร้างรายได้กลับคืนสู่เทศบาล ด้วยแนวทางของความเป็นเมืองคาร์บอนต่ำ โดยจะพัฒนาและขจัดปัญหาขยะตกค้าง หมักหมม และความไม่ตรงเวลาของรถบริการพร้อมกันไป เพื่อความสุขใจของชาวเทศบาล

ด้านการจัดการภาคพลังงาน ทั้งในเขตเมืองและในสำนักงานที่จะมุ่งเน้นทิศทางและวิธีคิดที่จะเปลี่ยนพลังงานทางเลือกให้เป็นพลังงานหลัก เพื่อประหยัดงบประมาณ ลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และเพื่อชาวเทศบาลปลอดสะอาด มีพลังงานมีแข็งแรง

ด้านการจัดการเมือง จะยึดหลักผู้คนร่วมมือเคลื่อนเมือง ด้วยสัมมาอาชีพ ด้วยการส่งเสริมอาชีพที่ตรงความต้องการของผู้รับบริการ มุ่งเน้นให้เทศบาลกลับคืนสู่ความเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ การค้า การขาย การลงทุนของอำเภอแกลง

ด้านการจัดการพื้นที่โล่งและพื้นที่สีเขียวเพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างชาวเทศบาลและสิ่งแวดล้อมที่ดีในพื้นที่ โดยอิงสัดส่วนมาตรฐานของความเป็นเมืองนำอยู่และการจำแนกประเภทพื้นที่สีเขียวในเขตเมืองตามมาตรฐานสากล

โดยทั้งนี้ กระผมจะพยายามพัฒนาให้องค์กรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองแกลงได้มุ่งไปสู่การให้บริการประชาชนด้วยทัศนคติ ด้วยหัวใจที่พร้อมให้บริการ ความเป็นมืออาชีพ มีความเคารพในจรรยาวิชาชีพของความเป็นข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่

ในการดำเนินงาน จะมุ่งเน้นการตรวจสอบภารกิจหน้าที่ประจำของแต่ละกองฝ่าย แทนการรับเรื่องปัญหาผ่านการร้องทุกข์ ร้องเรียนจากชาวเทศบาล เพื่อลดปัญหาความไม่สะดวกปลอดภัย มีทัศนคติการมีข้อร้องเรียนที่น้อยที่สุดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการให้บริการ แทนตัวชี้วัดด้วยจำนวนการแก้ปัญหาข้อร้องเรียนสำเร็จ

จะมุ่งไปสู่ความพยายามที่จะสร้างการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ องค์ความรู้ในการพัฒนาเมืองอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้การสนับสนุนการดำเนินงานสำหรับบุคลากรทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน และการสร้างขวัญ สร้างกำลังใจ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการพัฒนาบ้านเมืองของเราให้เจริญรุดหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

วิสัยทัศน์ (Vision) การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองแกลง โดยมีแนวทาง คือ

“พนักงานส่วนท้องถิ่น มีสมรรถนะสูง เน้นคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

พันธกิจ (Mission) การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเมืองแกลง จัดทำพันธกิจ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากร และบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในองค์กร

ค่านิยมการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลเมืองแกลง จัดทำค่านิยมของเทศบาลตำบลเมืองแกลง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ปฏิบัติตามค่านิยมของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ดังนี้

“มืออาชีพ คิดสร้างสรรค์ ยึดมั่นธรรมาภิบาล ใจบริการเพื่อประชาชน”

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard)

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึงการที่ส่วนราชการมีแนวทางและการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนมีขนาดและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Workforce Analysis)

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา
๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
๓. สัดส่วนข้าราชการจ่ายสำเนากิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อ งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อน ผลผลิตของบุคลากร (HR productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (value for money)
๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการกิจกรรมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

(HRM program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงาน โครงการ และมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภาพกิจกรรมและเป้าหมายของส่วนราชการ
๔. การมีระบบการบริหารผลงาน (performance Management) ที่เน้นประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและงานของทีมกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึงการที่ส่วนราชการจะต้องทำ

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงานคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มติ

วิธีดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองแก่ง

เทศบาลตำบลเมืองแก่ง ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง เป็นคณะทำงาน และงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าว มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการหาทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุม/จัดกิจกรรม เพื่อจัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล โดยระดมความคิดเห็น ตั้งเป็นประเด็นคำถาม ดังนี้

๒.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๓ ปีข้างหน้าคืออะไร

- ด้านกระบวนการ
- ด้านบุคลากร
- ด้านทรัพยากร
- ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน

๒.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลประสบความสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสถานภาพ ด้านการบริหารทรัพยากรของเทศบาล ๔ ข้อ ได้ดังนี้

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่เทศบาลต้องการให้เกิดขึ้น

ใน ๑ - ๓ ปี ข้างหน้าประกอบด้วย

ด้านกระบวนการ

๑. ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
๒. มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๓. มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างกอง สามารถประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรมชาติตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

ด้านบุคลากร

๑. บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมของการเป็นข้าราชการ
๒. มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
๓. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและสามารถปฏิบัติงานได้

ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

๔. จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ด้านทรัพยากร

๑. มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
๒. นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
๓. มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน

๑. ประชาชนได้รับการบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
๒. ประชาชนมีความพึงพอใจ
๓. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล
๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีของเทศบาล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้น

ให้ดียิ่งขึ้น

- ๒.๑ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๒ บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะพิน้อง
- ๒.๓ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
- ๒.๔ มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๕ มีสวัสดิการให้บุคลากร
๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล

ประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

- ๓.๑ สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม

และจริยธรรม

- ๓.๒ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ๓.๓ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์

ที่เปลี่ยนแปลงไป

- ๓.๔ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับกอง เพื่อให้เกิด

ความคล่องตัวการทำงาน

การวิเคราะห์ SWOT

การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของเทศบาล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานทั้งทางระเบียบ กฎหมาย ตามอำนาจหน้าที่ และเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ก็ยากที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดี เทศบาลตำบลเมืองแกลง จึงได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ของบุคลากร ทั้ง ๓ ส่วน ดังนี้

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ มีขวัญและกำลังใจ ที่จะทำให้อุคลากรขององค์กรทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

การวิเคราะห์ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง
๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า

ที่มาตรฐานกำหนด

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ยังไม่ครบตามแผนอัตรากำลัง
๒. บุคลากรได้รับมอบหมายงานมากกว่าในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บางครั้งไม่สามารถ

ที่กำหนด

ปฏิบัติงานได้ทันตามเวลา

การวิเคราะห์องค์กร

จุดแข็ง (S = Strength)

๑. บุคลากรที่อยู่อาศัยตามชุมชนของเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่และทัศนคติของประชาชน
๒. บุคลากร มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการศึกษาหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต

ในชุมชน

จากสื่อสิ่งพิมพ์ และศึกษาต่อในระดับต่างๆ ด้วยทุนส่วนตัว

๓. บุคลากรมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weaknesses-W)

๑. เทศบาลยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน
๒. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๓. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีน้อย
๔. บุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจการถ่ายโอนอำนาจ

โอกาส (Opportunities-O)

๑. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการพัฒนาทุกรูปแบบ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats-T)

๑. นโยบาย เน้นเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และขาดความเชื่อมโยงการมีส่วนร่วมจากภาครัฐ
๒. การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้อง
๓. ระเบียบปฏิบัติจากส่วนกลางยังไม่ชัดเจน
๔. เทศบาลมีหน้าที่และภารกิจต้องปฏิบัติมาก แต่อำนาจตามระเบียบกฎหมายมีน้อยทำให้

ไม่สามารถแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับ อำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ๒. การสรรหา อัตรากำลัง มาปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ๓. วางแผน ความก้าวหน้า ในอาชีพ	๑. จำนวนครั้ง ในการวางแผน อัตรากำลัง ๒. จำนวนครั้ง ในการสรรหา อัตรากำลัง ๓. ความสำเร็จ ในการจัดทำ เส้นทางความ ก้าวหน้า	๑. ประชุมทบทวน แผนอัตรากำลัง ๓. การสรรหา อัตรากำลัง มาปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ๓. จัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับบุคลากร	งาน การเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. จัดฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบุคลากร เป็นประจำทุกปี ๒. ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ ที่จะ ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริม สนับสนุน ให้อบรมพัฒนา ด้วยตนเอง ๔. นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ ในการปฏิบัติ ราชการ ๕. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร เพื่อวางแผน การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	๑. จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ที่เทศบาล ดำเนินการเอง ๒. จำนวนหลักสูตร ที่เทศบาลส่ง เข้ารับการอบรม กับหน่วยงาน ภายนอก ๓. จำนวนบุคลากร ที่อบรมพัฒนา ด้วยตนเอง ๔. จำนวนกิจกรรม ที่ใช้เทคโนโลยี จัดเก็บข้อมูล และให้บริการ ๕. จำนวนแผนพัฒนา บุคลากร	๑. จัดโครงการอบรม พัฒนาศักยภาพ บุคลากร ๒. ส่งบุคลากร เข้ารับ การอบรมพัฒนา ๓. ส่งเสริมให้บุคลากร อบรมพัฒนา ด้วยตนเอง ๔. กิจกรรม ที่ใช้เทคโนโลยี จัดเก็บข้อมูล และให้บริการ ประชาชน ๕. จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ	ทุก ส่วนราชการ ของเทศบาล ตำบล เมืองแก่ง	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการประเมินผลงาน ที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ๒. มีการติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็น ศูนย์กลางในการ ทำงานและบริการ	๑. ความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อ ระบบการ ประเมินผล การปฏิบัติ ๒. ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน ในภาพรวม	๑. กิจกรรมเลื่อนชั้น เงินเดือน/การต่อ สัญญาจ้าง ตามผล การประเมิน การปฏิบัติงาน ๒. กิจกรรมสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อ ผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม	ทุก ส่วนราชการ ของเทศบาล ตำบล เมืองแกลง	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดด้าน การ บริหารงาน บุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากร ทุกระดับยึดระบบ คุณธรรมเป็น แนวทางในการ ปฏิบัติงาน ๒. จัดกิจกรรมหรือ โครงการส่งเสริม คุณธรรมให้กับ บุคลากร ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหาร งานบุคคล อย่างสม่ำเสมอ ๔. ส่งเสริม การขับเคลื่อน ตามยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกัน และปราบปราม การทุจริต	๑. จำนวนโครงการ หรือกิจกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒. จำนวนเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใส ด้านบริหารงาน บุคคล ๓. จำนวนกิจกรรม ที่ส่งเสริมการ ขับเคลื่อนตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการ ป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต	๑. โครงการ/กิจกรรม อบรมคุณธรรม จริยธรรมบุคลากร ของเทศบาล ๒. โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมการ ขับเคลื่อนตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการ ป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต	ทุก ส่วนราชการ ของเทศบาล ตำบล เมืองแกลง	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความสมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากร นำหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงาน และใช้ใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อม การทำงาน และ สวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจ ในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจาก สิ่งที่กฎหมาย กำหนด ๒. กิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ๓. กิจกรรม จัดสภาพแวดล้อม การทำงาน	๑. กิจกรรมการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. การสำรวจ ความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ การจัดสวัสดิการ ๓. กิจกรรม ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อดำเนินการ ตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	งาน การเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผล การดำเนินงาน ตามแผนงาน/ โครงการ

ส่วนที่ ๓

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากร มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งบทบาทของเทศบาล โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนา สำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐาน ในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองแกลง มีรายละเอียด ดังนี้

เป้าประสงค์

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีการกำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของเทศบาลตำบลเมืองแกลง
- ๒) เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรม การทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุข ในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ของการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับ เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

หลักสูตรการพัฒนาศูนย์

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกด้าน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนา

เทศบาลตำบลเมืองแกลง มีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง จำนวน ๑๘๖ ราย ประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสังกัดของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ที่ได้เข้ารับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ซึ่งแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาศูนย์ ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร ประกอบด้วย ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการและกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร สำหรับบุคลากรระดับอำนวยการท้องถิ่นและบริหารงานท้องถิ่น ใช้พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตามระเบียบวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหลักธรรมาภิบาล

วิธีการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลเมืองแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

การปฐมนิเทศ

สำหรับบุคลากรบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจ สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษา โดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยปกติจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ โดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงานและองค์กร

การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกันศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้นๆ

การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงาน และบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษามรดกความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่า จะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญ ให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi - Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Learning) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสำหรับบุคลากรท้องถิ่น อาจจะกระทำได้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หน่วยงานของรัฐ หรือส่วนราชการอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการอื่นก็ได้

การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง ได้กำหนดการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากร ดังนี้

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ แนวทางปฏิบัติ และหน้าที่ของบุคลากรท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

(๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานพิมพ์หนังสือราชการ งานด้านช่าง

(๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สายงานของพนักงานเทศบาล ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง วิเคราะห์สายงานของพนักงานเทศบาล ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากร ในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยควรมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม การคำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณของเทศบาลตำบลเมืองแกลง ดังนี้

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง ๓. นักบริหารงานช่าง ๔. นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. นักบริหารงานการศึกษา ๖. นักบริหารงานประปา ๗. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักจัดการงานทะเบียนฯ ๔. นักวิชาการคลัง ๕. นักวิชาการเงินและบัญชี ๖. นักวิชาการพัสดุ ๗. วิศวกรโยธา ๘. นักวิชาการสวนสาธารณะ ๙. นักวิชาการสุขาภิบาล ๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายฯ ๑๑. นิติกร ๑๒. นักวิชาการศึกษา ๑๓. นักพัฒนาชุมชน ๑๔. นักวิทยาศาสตร์ ๑๕. นายสัตวแพทย์ ๑๖. นักวิชาการสาธารณสุข ๑๗. นักฉุกเฉินการแพทย์ ๑๘. ทันตแพทย์ ๑๙. พยาบาลวิชาชีพ	๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖. เจ้าพนักงานการคลัง ๗. เจ้าพนักงานพัสดุ ๘. นายช่างโยธา ๙. นายช่างไฟฟ้า ๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๑๒. เจ้าพนักงานประปา ๑๓. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๑๔. เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น	จำนวน ๑ สายงาน
๒. ประเภทอำนาจการท้องถิ่น	จำนวน ๗ สายงาน
๓. ประเภทวิชาการ	จำนวน ๑๙ สายงาน
๔. ประเภททั่วไป	จำนวน ๑๔ สายงาน

อัตรากำลังของเทศบาลตำบลเมืองแกลง

เทศบาลตำบลเมืองแกลง อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๙ ส่วนราชการ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล | ๒. กองคลัง |
| ๓. กองช่าง | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | ๖. กองการศึกษา |
| ๗. กองการประปา | ๘. กองสวัสดิการสังคม |
| ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน | |

รายละเอียดอัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑	พนักงานเทศบาล	๙๙	๕๒	๔๗
๒	พนักงานครูเทศบาล	๙	๘	๑
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕๔	๔๗	๗
๔	พนักงานจ้างทั่วไป	๙๗	๗๐	๒๗
	รวมทั้งสิ้น	๒๕๙	๑๗๗	๘๒

นักบริหารงานท้องถิ่น

ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๒	๒	๐
รวม	๒	๒	๐

สำนักปลัดเทศบาล

ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๒๐	๑๒	๘
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๑	๑๗	๔
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๗	๑๔	๓
รวม	๕๘	๔๓	๑๕

กองคลัง			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๑๕	๗	๘
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๐
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๒	๒
รวม	๒๔	๑๔	๑๐

กองช่าง			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๑๐	๔	๖
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๗	๑
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๙	๑๒	๗
รวม	๓๗	๒๓	๑๔

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๑๙	๗	๑๒
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๕	๒
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๓๐	๒๒	๘
รวม	๕๖	๓๔	๒๒

กองการศึกษา			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๕	๓	๒
๒. พนักงานครูเทศบาล	๑๐	๘	๒
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๐
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๗	๐
รวม	๒๘	๒๔	๔

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๗	๔	๓
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๐
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๓	๑
รวม	๑๒	๘	๔

กองการประปา			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๑๐	๕	๕
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	๖	๐
๓. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๐	๖
รวม	๓๒	๒๑	๑๑

กองสวัสดิการสังคม			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๔	๓	๑
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๔	๐
รวม	๓๒	๒๑	๑๑

หน่วยตรวจสอบภายใน			
ประเภท	อัตรากำลังทั้งหมด	อัตราที่มีคนครอง	อัตรารว่าง
๑. พนักงานเทศบาล	๑	๐	๑
รวม	๑	๐	๑



รายละเอียดแผนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. การวางแผนอัตรากำลัง	๑. จัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลเมืองแกลง	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			←→
	๒. ประชุมทบทวนแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		
๒. การสรรหาอัตรากำลัง	๑. การสรรหาอัตรากำลังพนักงานเทศบาล เช่น (๑) การรับโอน การให้โอน (๒) การขอใช้บัญชี (๓) การคัดเลือกกรณีพิเศษ	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			←→
		ไม่ใช้งบประมาณ	←→			←→
		๑๕,๐๐๐	←→		←→	
	๒. การสรรหาอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล เช่น (๑) การรับโอน การให้โอน (๒) การขอใช้บัญชี	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		←→
		ไม่ใช้งบประมาณ	←→			←→
	๓. การสรรหาอัตรากำลังพนักงานจ้าง เช่น (๑) การประกาศรับสมัครงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		←→
๓. การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑. จัดทำแผนระยะเวลาการปรับเลื่อนระดับของข้าราชการในแต่ละประเภท	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			
	๒. ดำเนินการแจ้งผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสำหรับการขอประเมินในการเลื่อนระดับ	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			←→

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติราชการ	๑. จัดเก็บหนังสือราชการ ด้วยระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	๒. จัดเก็บทะเบียนประวัติบุคลากรด้วยระบบ LHR บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	๓. ชำระค่าน้ำประปาผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	๔. แจ้งเหตุร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ				←→
	๒. ประชุมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร					←→
๓. การดำเนินการประชาสัมพันธ์ในการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง	๑. ดำเนินการสำรวจตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในทุกส่วนราชการภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			
	๒. ดำเนินการจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ และลงการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทางที่ให้ทราบโดยทั่วกัน		←→			

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙				
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.	
๑. จัดทำแผนดำเนินงาน	๑. จัดทำแผนดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลเมืองแกลง	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. ประกาศนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติราชการ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				←→	
	๒. ประกาศกำหนดจำนวนครั้งการทำงานสาย	ไม่ใช้งบประมาณ				←→	
	๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะพิจารณาจากข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย และการเข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				←→
	๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ประเมิน ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัด โดยให้แนบหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←→				←→
	๕. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→		←→		
	๖. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→		←→		
	๗. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง - ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	←→		←→		

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม ๒. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ตามประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓. เผยแพร่ประกาศประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ทาง www.muangklang.com ๕. กิจกรรมเสริมสร้างด้านคุณธรรม/จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ๑๐๐,๐๐๐		←→		
๒. ช่องทางการร้องเรียน	๑. มีช่องทางการร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ผ่านทางออนไลน์ เช่น www.muangklang.com หัวข้อ ร้องเรียนการทุจริต , ร้องเรียนร้องทุกข์	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			
๓. การดำเนินการทางวินัย	๑. มีการลงโทษทางวินัย หากพบว่าบุคลากรของเทศบาล กระทำผิดวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๔. ขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑. ประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส เมืองแกลง ใส่สะอาด พ.ศ. ๒๕๖๙” และงดรับ งดให้ของขวัญของกำนัลทุกชนิด ในก่อน/ขณะ/หลังปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			
	๔. ประกาศมาตรการส่งเสริมความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			
	๓. ประกาศแนวทางปฏิบัติในการรับและให้ของขวัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			
	๔. กิจกรรมการอบรมนโยบาย No Gift Policy และการประชุมขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		
	๕. โครงการอบรมป้องกันการทุจริตและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	๒๐,๐๐๐			←→	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. สร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงาน เช่น ทาสี	๒๕๐,๐๐๐		← →		
	๒. จัดซื้อวัสดุสำนักงานให้เพียงพอ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานในทุกส่วนราชการ	๑,๕๐๐,๗๐๐		← →		→
	๓. มีอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย เช่น ถังเคมีดับเพลิง	๒๐๐,๐๐๐	← →			→
๒. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกส่วนราชการ	๑. จัดกิจกรรมต่างๆ ที่ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำร่วมกัน เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น กิจกรรม จิตอาสา เป็นต้น	ไม่ใช้งบประมาณ		← →		→
๓. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	๑. จัดซื้อคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ ให้กับส่วนราชการต่างๆ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงาน	๑,๕๐๐,๐๐๐		← →		→
	๒. สำรวจความต้องการ วัสดุอุปกรณ์ ด้านเทคโนโลยี เพื่อบรรจุเข้าแผน และจัดซื้อในปีงบประมาณถัดไป	ไม่ใช้งบประมาณ			← →	
๔. สัญญาณอินเทอร์เน็ต	๑. ติดตั้งสัญญาณ wifi ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในทุกส่วนราชการ	๒๕๐,๕๐๐	← →			→

ส่วนที่ ๕ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำแผนผังความก้าวหน้าในสายงานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		→
	๒. ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน	๒๕๐,๐๐๐		←	→	
๒. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๕๐,๐๐๐		←	→	
๓. การสร้างภาวะผู้นำและทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้ผู้บังคับบัญชา	๑. การประชุมประจำเดือนในระดับหัวหน้าส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	← -			→
	๒. การออกคำสั่งแบ่งงานมอบหมายงานภายในส่วนราชการ/กอง	ไม่ใช้งบประมาณ	← -			→

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำแผนผังความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
	๒. ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหลักสูตร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน	๑๐๐,๐๐๐		←	→	
๒. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของ บุคลากรภายในหน่วยงาน	๑. การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	๕๐,๐๐๐		←	→	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. จัดโครงการฝึกอบรม	๑. ดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๕๐๐,๐๐๐		←→		
๒. ส่งเข้ารับการอบรม	๑. ส่งบุคลากรทุกส่วนราชการ เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัด	๙๕๐,๐๐๐		←→		→
๓. อบรมพัฒนาด้วยตนเอง	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) หลักสูตรอบรมออนไลน์ของ สำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			→
	๒. ให้บุคลากร อบรมผ่านระบบออนไลน์ที่แต่ละหน่วยงานแจ้งให้เข้ารับการอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			→
๔. ส่งเข้าอบรมตามหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑. ส่งบุคลากรทุกส่วนราชการ เข้ารับการอบรมหลักสูตรในสายงานที่มีปรากฏตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นๆ ที่หน่วยงานภายนอกจัด	๔๒๐,๐๐๐		←→		→
๕. ฝึกอบรมตามหลักสูตรที่มีลักษณะเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑. ส่งบุคลากรทุกส่วนราชการ เข้ารับการอบรมหลักสูตรในเชิงปฏิบัติการ ในหน่วยงานที่สถาบันทางวิชาการดำเนินการจัดอบรม	๕๐,๐๐๐		←→		→
๕. การพัฒนาระบบการพัฒนาพร้อมทั้งการปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. มีการนำสมรรถนะที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการพัฒนาตามตำแหน่งในสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→	←→		
	๒. มีการดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment)	ไม่ใช้งบประมาณ	←→	←→		
	๓. จัดทำแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	←→	←→		
	๔. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ		←→	←→	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. การรายงานผลการอบรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑. ดำเนินการจัดทำรายงานผลการอบรมของผู้เข้ารับการอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๒. การพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน	๑. มีกระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←	→		
	๒. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ		←	→	
	๓. มีการนำสมรรถนะมาใช้ประกอบในการพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ		←	→	→
๓. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรภายในหน่วยงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ	ไม่ใช้งบประมาณ			←	→
	๒. นำผลการสำรวจมาสรุปผลและนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ				←
๔. การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะทางด้านดิจิทัลและการพัฒนาวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล	๑. ดำเนินการส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหน่วยงานสถาบันทางวิชาการที่จัดขึ้นตามโครงการต่างๆ	๕๐,๐๐๐	←	→		→

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ตั้งไว้	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙			
			ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		(บาท)	ต.ค. - ธ.ค.	ม.ค. - มี.ค.	เม.ย. - มิ.ย.	ก.ค. - ก.ย.
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เช่น เข้าร่วมพระราชพิธีสำคัญต่างๆ ๒. โครงการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ๓. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพ่อหลวง ศุภย์พระมหาชนก	ไม่ใช้งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐	←	←	←	→
๒. มีช่องทางการสนับสนุนให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถร้องเรียนได้อย่างสะดวก	๑. ดำเนินการจัดให้มีช่องทางร้องเรียนผ่านทางระบบออนไลน์ และเสริมสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๓. มีการอบรมด้านการป้องกันการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันภายในหน่วยงาน	๑. ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงการป้องกันและปราบการทุจริตคอร์รัปชัน	๒๐,๐๐๐			←	→
๔. มีการอบรมด้านความรู้ของด้านกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล	๑. ดำเนินการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ในด้านของกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล	๓๐,๐๐๐		←		→