

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลแแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล

### เทศบาลตำบลแร่

.....

เทศบาลตำบลแร่ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน การสรรหาคนดีเพื่อปฏิบัติงาน ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บัดนี้เสร็จสิ้นการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวแล้ว จึงขอสรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ตำบลแร่น่าอยู่ ผู้คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจ

๑.บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคงและความเป็นกลางทางการเมือง เป็นพื้นฐาน

๒.พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่างๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

๓.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน รักษาระเบียบวินัยของทางราชการ

๕.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง</p> <p>๑. บริหารอัตราค่าจ้างคนให้สอดคล้องกันภารกิจโดยปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้เหมาะสม</p> <p>๒. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี อย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การ กำหนดจำนวน/ตำแหน่ง เพิ่มหรือลดเสนอ ก.ท.จ. สกลนคร เช่น การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การขอเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการ/พนักงานจ้างเป็นต้น</p>	<p>-จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจ และมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p> <p>-จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสอดคล้องกับภารกิจและมีภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕</p>	<p>-การปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓ โดยขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งจากเดิมตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ (จากเดิม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง) ปรับปรุง เป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) ) เพื่อรองรับงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น</p>	<p>ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ</p> <p>มีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน แต่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่าย</p>	

<p>๒. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับเดือน ประเมินผลการทำงานสำหรับเดือน ขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่งแต่ละกอง / ส่วน เพื่อกำหนด เป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลที่มี ทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นเงื่อนไข ในการกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนก ความแตกต่างและจัดลำดับผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เพื่อใช้ประกอบการ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของ ข้าราชการในแต่ละตำแหน่งและเป็นการ ส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจพนักงาน เทศบาลให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและแข่งขันกันด้วยผลงาน</p>	<p>-ถือปฏิบัติตามประกาศ เทศบาลตำบลแร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการทำงาน ราชการเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>-ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดใน แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>-ประกาศผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง -ประกาศรายชื่อพนักงาน เทศบาลผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ใน ระดับดีเด่น</p>
---	---	---	--

<p>๓. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและ รักษาวิสัยของบุคลากร</p>	<p>๑.เทศบาลตำบลแรมมีประภาศ นโยบาย คุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลแรม</p> <p>๓. การร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา</p>	<p>-บุคลากรปฏิบัติงานด้วย คุณธรรมและจริยธรรม มี จิตสำนึกที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติ และมีวินัยในการปฏิบัติงาน -สร้างจิตสำนึกและค่านิยม ในการปฏิบัติราชการของ พนักงานและพนักงานจ้าง ให้มีคุณธรรม</p> <p>-พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างได้ถือปฏิบัติ ตามหลักธรรม จิตใจผ่องใส</p>	<p>-แผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริตเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔</p> <p>- ประกาศหลักเกณฑ์จริยธรรม ของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง</p>	<p>พนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างยึดถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติ</p>
<p>๔. นโยบายการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. มีความโปร่งใสในการบริหารงาน บุคคลมีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้าน การบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ ผลการประเมิน ปิดประกาศอย่างเปิดเผย</p> <p>๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษา ในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๓. มีการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม</p>	<p>-ไม่มีข้อร้องเรียนของ บุคลากร</p> <p>-ความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>-ร้อยละของบุคลากรได้เข้า รับการฝึกอบรม</p>	<p>-มีการประกาศผลการประเมิน ที่เว็บไซต์ของเทศบาล</p> <p>-</p> <p>-รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ไม่ได้รับการอบรมครบทุก ตำแหน่งเนื่องจากมีข้อจำกัด ด้านงบประมาณ</p>

<p>๕.นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร</p>	<p>๑. มีการจัดอุปกรณ์ในการทำงานและกระบวนการทำงานเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร</p> <p>๒. จัดประชุมพนักงานเทศบาล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างการยอมรับ ทบวนและแก้ไขปัญหาค้นเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร</p> <p>๓. การร่วมแรงร่วมใจในการช่วยเหลือ การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมในองค์กร และการทำงานเป็นทีม</p>	<p>-พนักงานมีความพึงพอใจที่ได้รับอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน</p> <p>-ลดความขัดแย้งและปัญหาการปฏิบัติการณ์องค์กร</p> <p>-เกิดความสามัคคีในองค์กร</p>	<p>-มีเครื่องอ่านบัตรเพื่อสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว</p> <p>-กิจกรรมปล่อยปลา</p> <p>-กิจกรรมปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ</p>	<p>-ประชาชนพึงพอใจ</p>
<p>๖.นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลได้รับสิทธิสวัสดิการว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๔. มีการจัดกิจกรรม ๕ ส. ใน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สะอาดปลอดภัย</p>	<p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจ</p> <p>-บุคลากรมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย</p>	<p>-พนักงานทุกคนได้รับสิทธิค่ารักษาพยาบาล</p> <p>-การจัดโครงการห้องน้ำท้องถิ่นสะอาดและปลอดภัย เทศบาลตำบลแตร</p>	<p>-มีห้องน้ำที่สะอาดในการบริการประชาชนและเจ้าหน้าที่</p>

## นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

การร่วมกิจกรรมโครงการ ปล่อยปลาในแหล่งน้ำสาธารณะ

ประจำปี ๒๕๖๓









การร่วมกิจกรรมโครงการเฉลิมพระเกียรติ “วันแม่แห่งชาติ” ประจำปี ๒๕๖๓





งานประเพณีวันขึ้นปีใหม่เทศบาลตำบล Rae  
Rae Supdistrict Municipality



งานประเพณีวันขึ้นปีใหม่เทศบาลตำบล Rae  
Rae Supdistrict Municipality



การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานให้เจ้าหน้าที่  
มีเครื่องอ่านบัตรในการบริการประชาชนและปฏิบัติราชการ







## นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

-การจัดโครงการห้องน้ำห้องถึนสะอาดและปลอดภัย เทศบาลตำบลแร่

โครงการห้องน้ำท้องถิ่นสะอาดและปลอดภัย เทศบาลตำบลแร่















## นโยบายการพัฒนาบุคลากร

-มีการประกาศผลการประเมินที่เว็บไซต์ของเทศบาล

-รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแร่ โทร.๐-๔๒๑๖-๔๘๗๖

ที่ สน ๘๐๗๐๑/๕๖๑ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแร่

### เรื่องเดิม

ตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ(พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เทศบาลตำบลแร่ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทุกด้าน เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ภายใต้การปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ นั้น

### ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร การปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ ภายในองค์กรให้สามารถใช้และพัฒนาความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลแร่ มีส่วนราชการจำนวน ๓ กอง คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง มีพนักงานเทศบาล ๒๓ คน พนักงานครู ๕ คน และพนักงานจ้างจำนวน ๓๒ คน รวมทั้งสิ้น ๖๐ คน

### ข้อเสนอแนะ

เทศบาลตำบลแร่ ได้ดำเนินการส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการพัฒนาในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว จึงขอสรุปผลการดำเนินการเป็นรายงานผลการบริหารและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ให้นายกเทศมนตรีตำบลแร่ทราบ และเพื่อให้การพัฒนาพนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความสามารถอย่างต่อเนื่อง ในการนำมาประยุกต์และปรับใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเห็นควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมและพัฒนาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสาวจารณี ดาบพิมพ์ศรี)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

— / ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

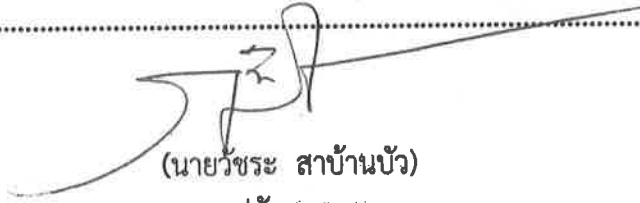
(นายปรามothy แกมนิรัตน์)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



ความเห็นรองปลัดเทศบาล

.....

.....



(นายวัชระ สาบ้านบัว)  
รองปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....

.....



จ.อ. (ทวิ จันทรเสนา)  
ปลัดเทศบาลตำบลแร่

คำสั่งนายกเทศมนตรี

.....

.....



(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลาอบรม	ผู้จัดอบรม
๑	นางมยุธา จันทะรังษี	นักพัฒนาชุมชน	-หลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารจัดการงานสวัสดิการสังคม(เชิงปฏิบัติการ) การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเบี้ยความพิการ ตามโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการทางสังคม e payment ตามระเบียบที่แก้ไขเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง	๗-๙ ส.ค.๒๕๖๓	ม.มหาสารคาม
๒	นางสาวทราภวิญ์ พงษ์อ่อน	นักวิชาการคลัง	-หลักสูตร เทคนิคการจัดการฐานข้อมูล ภ.ด.ส.๓ เพื่อจัดทำแบบ ภ.ด.ส.๑ ภ.ด.ส.๖และภ.ด.ส.๗ ตามพรบ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง -หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน LTAx๓๐๐ เพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๔-๕ ก.ค.๒๕๖๓	ม.มหาสารคาม
๓	จ.อ.ทวี จันทระเสนา	ปลัดเทศบาล	หลักสูตร เทคนิคการจัดการฐานข้อมูล ภ.ด.ส.๓ เพื่อจัดทำแบบ ภ.ด.ส.๑ ภ.ด.ส.๖และภ.ด.ส.๗ ตามพรบ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๔-๕ ก.ค.๒๕๖๓	ม.มหาสารคาม
๔	น.ส.รัชฎาภรณ์ อัคริพน	นักจัดการงานทั่วไป	-หลักสูตร การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓	๑๔-๑๖ ส.ค.๒๕๖๓	สถาบันบริการวิชาการแห่ง ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
๕	นางสาวจารุณี ดาบทิมพ์ศรี	นักทรัพยากรบุคคล	-หลักสูตร การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ -โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ทต.พังโคนประจำปี ๒๕๖๓ หลักสูตร การ	๑๔-๑๖ ส.ค.๒๕๖๓	สถาบันบริการวิชาการแห่ง ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน เทศบาลตำบลพังโคน

			ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณธรรม จริยธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร		
๖	นางณัฐยา เวชวิฐาน	ผู้อำนวยการกองคลัง	-หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน LTAx๓๐๐ เพื่อรองรับการจัด เก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง -โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ทต.พังโคนประจำปี ๒๕๖๓ หลักสูตร การ ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณธรรม จริยธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร	๒๗-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓  ๘ ก.ย. ๒๕๖๓	กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น  เทศบาลตำบลพังโคน
๗	นางสาวยุพลักษณ์ ตรีพันพล	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	หลักสูตร เทคนิคการจัดกรฐานข้อมูล ภ.ด.ส.๓ เพื่อจัดทำแบบ ภ.ด.ส.๑ ภ.ด.ส.๖และภ.ด.ส.๗ ตามพรบ.ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง -หลักสูตร การใช้งานโปรแกรมแผนที่ภาษีและ ทะเบียนทรัพย์สิน LTAx๓๐๐ เพื่อรองรับการจัด เก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง -โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ทต.พังโคนประจำปี ๒๕๖๓ หลักสูตร การ ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณธรรม จริยธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร	๔-๕ ก.ค.๒๕๖๓  ๒๗-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓	มหาสารคาม  กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น  เทศบาลตำบลพังโคน
๘	นายวัชร สาบ้านบัว	รองปลัดเทศบาล	-หลักสูตร การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๓	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓	สำนักบริการวิชาการ มหาสารคาม

๙	นางนิตยา นาระคล	นักวิชาการเงินและบัญชี	-หลักสูตร การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี งบประมาณ -หลักสูตร การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี งบประมาณ	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓	สำนักบริการวิชาการ ม.มหาสารคาม
๑๐	นายอิทธิกุล สัพโส	ผู้อำนวยการกองช่าง	-หลักสูตร การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี งบประมาณ	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓	สำนักบริการวิชาการ ม.มหาสารคาม
๑๑	นางบุญณาสา ไจมนต์	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	-โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ทต. พังโคนประจำปี ๒๕๖๓ หลักสูตร การ ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณธรรม จริยธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร	๘ ก.ย. ๒๕๖๓	เทศบาลตำบลพังโคน
๑๒	นางสาวปราณี จันทาไชย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-หลักสูตร การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี งบประมาณ	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓	สำนักบริการวิชาการ ม.มหาสารคาม
๑๓	นายปราโมทย์ แกมนิรัตน์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	-หลักสูตร การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับของ พนักงานส่วนท้องถิ่นและหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ปี งบประมาณ	๒๘-๓๐ ส.ค. ๒๕๖๓	สำนักบริการวิชาการ ม.มหาสารคาม
๑๔	นายจักรี คุยบุตร	ครู	-หลักสูตร การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓	๑๔-๑๖ ส.ค. ๒๕๖๓	สถาบันบริการวิชาการแห่ง ม.เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน บ.สาคร อินทผลิภัณฑ์ จำกัด

			ปีการศึกษา ๒๕๖๓ การจัดทำงบประมาณและ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การเขียนโครงการ การใช้จ่ายเงินรายได้และเงิน รายได้สะสมของสถานศึกษาให้ถูกต้องตามระเบียบฯ ข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการ			
๑๕	นายประภาศิต ผลาจันทร์	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-หลักสูตร การปฐมพยาบาลและช่วยปฏิบัติการ แพทย์ขั้นพื้นฐาน EMR ๔๐ ชม.	๙-๑๓ มี.ค. ๒๕๖๓	โรงพยาบาลอากาศอำนวย	
๑๖	พจ.เกียรติศักดิ์ จันทะนพ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	-โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ ทต.พังโคนประจำปี ๒๕๖๓ หลักสูตร การ ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณธรรม จริยธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร	๘ ก.ย. ๒๕๖๓	เทศบาลตำบลพังโคน	
๑๗	นางสาวภัชราภรณ์ ชันน้อย	ครู	-หลักสูตร รหัส ๖๒๑๖๑๖๐๖๐การพัฒนาทักษะการ คิดเด็กปฐมวัยยุค Thailand ๔.๐ ตามแนวทางไอ/ สโคป ระดับพื้นฐาน จำนวน ๑๔ ชั่วโมง รุ่นที่ ๐๐๒ -โครงการส่งเสริมสถานศึกษาและประสานความร่วมมือ มือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมิน คุณภาพภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ -หลักสูตร การพัฒนานวัตกรรม สื่อสร้างสรรค์โดย เน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อส่งเสริมงานวิชาการ สำหรับครูปฐมวัย	๒๖-๒๗ ต.ค. ๒๕๖๒ ๑ ธ.ค. ๒๕๖๒	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขอนแก่น สำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา	
๑๘	นางสาวอมรรัตน์ คำลือฤทธิ์	ครู	-หลักสูตร รหัส ๖๒๑๖๑๖๐๖๐การพัฒนาทักษะการ คิดเด็กปฐมวัยยุค Thailand ๔.๐ ตามแนวทางไอ/ สโคป ระดับพื้นฐาน จำนวน ๑๔ ชั่วโมง รุ่นที่ ๐๐๒	๒๖-๒๗ ต.ค. ๒๕๖๒	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขอนแก่น	

			<p>-โครงการส่งเสริมสถานศึกษาและประสานความร่วมมือ          มือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อสร้างความรู้          ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมิน          คุณภาพภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓          -หลักสูตร การพัฒนานวัตกรรม สื่อสร้างสรรค้โดย          เน้นการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อส่งเสริมงานวิชาการ          สำหรับครูปทุมวัย</p>	๑ ธ.ค. ๒๕๖๒	<p>สำนักงานรับรองมาตรฐานและ          ประเมินคุณภาพการศึกษา</p>
๑๙	นางน้อยนารถ อาจทุมมา	ครู	<p>-หลักสูตร หลักภาษาเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใน          ศตวรรษที่ ๒๑          -โครงการส่งเสริมสถานศึกษาและประสานความร่วมมือ          มือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อสร้างความรู้          ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมิน          คุณภาพภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	๒๓ เม.ย. ๒๕๖๓	<p>ร.ร.หนองกรดวัฒนา          สำนักงานรับรองมาตรฐานและ          ประเมินคุณภาพการศึกษา</p>
๒๐	นางแยวมาลัย บัระภา	ครู	<p>-โครงการส่งเสริมสถานศึกษาและประสานความร่วมมือ          มือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อสร้างความรู้          ความเข้าใจ เกี่ยวกับกรอบแนวทางการประเมิน          คุณภาพภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๒	<p>สำนักงานรับรองมาตรฐานและ          ประเมินคุณภาพการศึกษา</p>
๒๑	นายธำณวัฒน์ ทัดนพวงศ์	นักวิชาการเกษตร	<p>- โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจาก          พระราชดำริ ฯและพื้นที่รับผิดชอบ ฯ</p>	๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๓	<p>ม.เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี          วิทยาเขตสกลนคร</p>



## นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

-แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตเทศบาล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔

- ประกาศหลักเกณฑ์จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง



ประกาศเทศบาลตำบลแร่  
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง  
เทศบาลตำบลแร่

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็น หลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร(ก.ท.จ. สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแร่

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อ รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

**แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริต  
เทศบาลตำบลแร่ ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔**

**หลักการและเหตุผล**

ตามที่เทศบาลตำบลแร่ ได้ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลแร่ พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติข้าราชการในสังกัด สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากลเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรเป็นที่ยอมรับมีความน่าเชื่อถือเกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไปตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย ก่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกกระดับ และเป็นการเสริมสร้างป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์มิชอบ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และตามการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการประจำปี ซึ่งเป็นไปตามแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ซึ่งสอดคล้องกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบประกาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนั้นการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมและป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลแร่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นการส่งเสริมแนวทางให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว และเป็นไปในทางเดียวกันกับแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย ใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and clean Thailand)” กำหนดพันธกิจหลักเพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากลผ่านยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติ ฯ ระยะที่ ๓ คือประเทศไทยมีค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต CPI สูงกว่าร้อยละ ๕๐ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับทั้งจากภายในและต่างประเทศ รวมทั้งมีการกำหนดแนวทางและกลไกในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างทันที่ สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม

สรุปสาระสำคัญยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๖๔

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต( corruption perceptions index :

CPI) ของประเทศไทย

๑. เพื่อส่งเสริมและเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างฯ ให้มีคุณภาพ คุณธรรมและความรับผิดชอบในการป้องกันปัญหาการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ

๒. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต

๓. สนับสนุนการพัฒนาการสร้างกลไกในการสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และการตรวจสอบ ถ่วงดุลการใช้อำนาจของเทศบาลให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างฯ ในการปฏิบัติงานให้ อย่างถูกต้องตามกฎหมายระเบียบวินัยที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการมีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันความเสี่ยงจาก การทุจริตและประพฤติมิชอบ

#### ขั้นตอนการจัดทำแผน

๑. ทบทวนและวิเคราะห์กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต ของเทศบาลตำบลแร่ จากแผนพัฒนาเทศบาล แผนพัฒนาบุคลากรในรอบปี ที่ผ่านมาโดยพิจารณากิจกรรม /โครงการที่สามารถแก้ไขปัญหาหรือเสริมสร้างให้มีการประพฤติปฏิบัติของ พนักงานลูกจ้าง พนักงานจ้างฯ ให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งลดปัญหาการทุจริตมิชอบและพิจารณาความ เป็นไปได้ของการดำเนินกิจกรรม /โครงการที่เกิดผลสำเร็จจริง

๒. รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อประกอบในการ พิจารณาหาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและนำไปกำหนดกิจกรรม /โครงการภายในแผนปฏิบัติการ เสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต เทศบาลตำบลแร่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ที่จะจัดทำขึ้น

๓. นำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑ และข้อ ๒ มาประกอบการพิจารณาปรับปรุงกิจกรรม /โครงการ หรือ กิจกรรม /โครงการ ที่กำหนดขึ้นใหม่ โดยมีเป้าหมายงบประมาณและตัวชี้วัดผลสำเร็จ

๔. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๕. เสนอผู้บริหาร นายกเทศมนตรีให้ความเห็นชอบ

๖. แจ้งส่วนราชการทราบเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเผยแพร่ให้ ประชาชนทราบ

## ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแร่

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปุจฉาภิบาล ค่านิยม ให้หน่วยงานภาครัฐ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.								ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ / หน่วยงาน	
			๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔				
			เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ			
๑.๑ พนักงานลูกจ้าง พนักงานจ้างได้มีการเรียนรู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล	๑.โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ลูกจ้างเทศบาลตำบลแร่ (มีหัวข้อเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมในการอบรม)	๑ ครั้ง /ปี	๗๐,๐๐๐ บาท	๗๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๗๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๗๐ คน	๑๐๐,๐๐๐ บาท	๗๐ คน	๗๐ คน	งานกรเจ้าหน้าที่	จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาส่งเสริมและพัฒนามาจริยธรรมความมีวินัย
	๒. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลแร่ พ.ศ. ๒๕๕๘	๑ ครั้ง /ปี	-	๗๐ คน	-	๗๐ คน	-	๗๐ คน	-	๗๐ คน	๗๐ คน	งานกรเจ้าหน้าที่	เป้าหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสิทธิผลดีตลอดจนมีการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแร่

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.								ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ / หน่วยงาน	
			๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔				
			เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ			
๑.๒ พนักงานลูกจ้าง พนักงานจ้างได้มีการ เรียนรู้ปฏิบัติ งานตามหน้าที่ด้วย หลักธรรมาภิบาล	๓. จัดให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ลงลายมือชื่อรับทราบผล ประมวลคุณธรรม จริยธรรม	๑ ครั้ง / ปี	-	๕๔ คน	-	๕๔ คน	-	๕๔ คน	-	๕๔ คน	-	งานการ เจ้าหน้าที่	จุดมุ่งหมายเพื่อ การพัฒนา ส่งเสริมและ พัฒนาจริยธรรม ความมีวินัย
	๔. จัดทำ Blog เกี่ยวกับ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและเผยแพร่ ในหมู่พนักงานเจ้าหน้าที่	๑ blog ต่อ ๑ กอง	-	ไม่ น้อย กว่า เรื่อง/ ปี	-	ไม่ น้อย กว่า เรื่อง/ ปี	-	ไม่ น้อย กว่า เรื่อง/ ปี	-	ไม่ น้อย กว่า เรื่อง/ ปี	-	ทุกกอง	เป้าหมายเพื่อให้ การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยึด หลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วม ในการพัฒนา ท้องถิ่น
	๕. การประกวด พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ดีเด่น	๑ ครั้ง/ ปี	-	พнг./ ลจ./ พนจ.	-	พнг./ ลจ./ พนจ.	-	พнг./ ลจ./ พนจ.	-	พнг./ ลจ./ พนจ.	-	งานการ เจ้าหน้าที่	



ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแม่

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองการต่อต้านการทุจริต

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.								ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ / หน่วยงาน
			๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔			
			เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ		
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนการตรวจตามตรวจสอบการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัยและการทุจริต	๑. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางการร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัยการทุจริต	๑ การเผยแพร่	ไม่ น้อย กว่า ๒ ช่อง ทาง	-	ไม่ น้อย กว่า ๒ ช่อง ทาง	-	ไม่ น้อย กว่า ๒ ช่อง ทาง	-	ไม่ น้อย กว่า ๒ ช่อง ทาง	-	ประชาสัมพันธ์	
	๒. โครงการประกวดคำขวัญต่อต้านการทุจริต		ร.ร.ใน เขต พื้นที่ ตำบล แม่ แจ่ม	-	-	-	-	-	-	-	สำนักปลัด	
	๓. การจัดช่องทางรับข้อร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	การเผยแพร่ ๑๒ครั้ง/ปี	ไม่ น้อย กว่า ๒ ช่อง ทาง/ ปี	-	ทุกปี	-	ทุกปี	-	ทุกปี	-	ทุกปี	ประชาสัมพันธ์

ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแร่  
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.												ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์/หน่วยงาน
			๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ		
			เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ						
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนการตรวจตามตรวจสอบการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัย และการทุจริต	๑. รายงานผลข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัย และการทุจริต	๑ ครั้ง/ปี	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	-	สำนักปลัด	
	๒. สนับสนุนกิจกรรมบริการสังคม/จิตอาสา	๓ ครั้ง/ปี	พнг./ลจ./พนจ.	-	พнг./ลจ./พนจ.	-	พнг./ลจ./พนจ.	-	พнг./ลจ./พนจ.	-	พнг./ลจ./พนจ.	-	พнг./ลจ./พนจ.	-	สำนักปลัด	
	๓. กิจกรรมการให้บริการทางการแพทย์อาสา (EMS)	ไปถึงจุดเกิดเหตุไม่เกิด๕ นาที/ราย	ในเขตเทศบาล	-	ในเขตเทศบาล	-	ในเขตเทศบาล	-	ในเขตเทศบาล	-	ในเขตเทศบาล	-	ในเขตเทศบาล	-	สำนักปลัด	
	๔. โครงการบริจาคโลหิต	ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	พнг./ลจ./พนจ.ปชช.ในเขต	-	พнг./ลจ./พนจ.ปชช.ในเขต	-	พнг./ลจ./พนจ.ปชช.ในเขต	-	พнг./ลจ./พนจ.ปชช.ในเขต	-	พнг./ลจ./พนจ.ปชช.ในเขต	-	พнг./ลจ./พนจ.ปชช.ในเขต	-	กองสาธารณสุข	

ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแม่

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตเชิงรุก

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.								ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ / หน่วยงาน
			๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔			
			เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ	เป้าหมาย	งบประมาณ		
พัฒนาระบบและกลไกในการตรวจสอบควบคุมและแจ้งเหตุการใช้อำนาจให้เหมาะสม	๑. การสร้างมาตรฐาน/ความโปร่งใสตามแนวทางการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต. LPA	๑๒ ครั้ง/ปี	-	ทุกกอง	ทุกกอง	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง		
	๒. การตรวจสอบและดำเนินการทางวินัยตามจำนวนการสอบสวนที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ขอให้ดำเนินการ	๑ ครั้ง/ปี	-	พจน./ ลจ./ พนจ.	พจน./ ลจ./ พนจ.	พจน./ ลจ./ พนจ.	-	พจน./ ลจ./ พนจ.	-	พจน./ ลจ./ พนจ.	สำนักปลัด	
	๓. การรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม ฯ	๑ ครั้ง/ปี	-	๑เล่ม/ปี	๑เล่ม/ปี	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	-	๑เล่ม/ปี	งานกรเจ้าหน้าที่	

## ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแม่

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.												ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ / หน่วยงาน
			๒๕๖๑			๒๕๖๒			๒๕๖๓			๒๕๖๔				
			เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ		
พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต	๑. กิจกรรมชี้แจงตัวชี้วัดการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบท. LPA	อย่างน้อย ๒ ครั้ง / ปี	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	
	๒. โครงการเทศบาลใสสะอาด	๑ ครั้ง / ปี	ไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรม	-	ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	-	ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม	-	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	-	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	
	๓. กิจกรรมเผยแพร่กรณีตัวอย่าง/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัยและการทุจริต	๑ ครั้ง / ปี	พบน./ ลจ./ พนจ.	-	พบน./ ลจ./ พนจ.	-	พบน./ ลจ./ พนจ.	-	พบน./ ลจ./ พนจ.	-	พบน./ ลจ./ พนจ.	-	พบน./ ลจ./ พนจ.	-	พบน./ ลจ./ พนจ.	งานกร เจ้าหน้าที่

## ยุทธศาสตร์แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตเทศบาลตำบลแม่

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต( corruption perceptions index : CPI)

มาตรการ	โครงการ / กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ปีงบประมาณ พ.ศ.								ผู้รับผิดชอบ	ยุทธศาสตร์ / หน่วยงาน
			๒๕๖๑		๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔			
			เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ	เป้า หมาย	งบ ประมาณ		
พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ของรัฐในการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต	๑.โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and transparency assessment:ITA)	๑ ครั้ง / ปี	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	สำนักปลัด	
			ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-		
	๒. การจัดวางระบบควบคุมภายในทุกส่วน	๑ ครั้ง / ปี	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	-	ทุกกอง	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/หลักสูตร-ระยะเวลา/ วิธีดำเนินการ	งบประมาณและที่มา /หน่วยงานรับผิดชอบ			การประเมินผล/ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	๑.โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างเทศบาลตำบล (มีหัวข้อเรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมใน การอบรม)	-เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน -เพื่อสร้างความสามัคคี -เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ พนักงานเจ้าหน้าที่	ผู้บริหาร พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างฯ โดยการเชิญวิทยากรมา บรรยายให้ความรู้ควบคู่กับการอบรม คุณธรรม จริยธรรม ในการดูงานสถานที่ จริง การอบรมเชิงปฏิบัติการและการจัด กิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความ สัมพันธ์ที่ดี จำนวน ๑ ครั้ง/ปี	๑๗๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑ ครั้ง/ปี	
๒	กิจกรรมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลแพร่ พ.ศ. ๒๕๕๘	-เพื่อสร้างจิตสำนึกและ ค่านิยมคุณธรรมในการ ปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างฯ ในเทศบาล โดยให้แต่ละกองเผยแพร่ ประมวลจริยธรรม ๑ ครั้ง/ปี	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	
๓	จัดให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน จ้าง ลงลายมือชื่อรับทราบผล ประมวลจริยธรรม	-เพื่อสร้างพันธสัญญาต่อ องค์กรและตนเองและให้ พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม	จัดให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ลงลายมือชื่อรับทราบผลประมวล จริยธรรม ๑ ครั้ง/ปี	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	
๔	จัดทำ Blog เกี่ยวกับการสร้างเสริม คุณธรรมจริยธรรมและเผยแพร่ใน หมู่พนักงานเจ้าหน้าที่	-เพื่อเผยแพร่ถ่าย ทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ประมวลจริยธรรม/ ความรู้ปฏิบัติงาน	จัดทำ Blogอย่างน้อยจำนวน ๑ กอง ต่อ ๑ Blog	-	-	-	เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม/ความรู้ อย่างน้อย ๖ เรื่อง/ปี	
๕	การประกวดพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างดีเด่น	สร้างขวัญและแรงจูงใจ ของบุคลากรในเทศบาล	มีการมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติอย่าง น้อยกลุ่มเป้าหมายละ ๑ คน	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	



## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับขีดความสามารถของโรงเรียนในการต่อต้านการทุจริต

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/หลักสูตร-ระยะเวลา/วิธีดำเนินการ	งบประมาณและที่มา/หน่วยงาน รับผิดชอบ			การประเมินผล/ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางโรงเรียนเรื่องการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัยการทุจริต	- เพื่อให้ประชาชนมีช่องทางเพื่อ การตรวจสอบการร้องเรียนและ การปฏิบัติงาน	มีการสร้างช่องทางการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ หรือช่องทางอื่นๆ ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทางต่อไป	-	-	-	๑๒ ครั้ง/ปี	
๒	โครงการประกวดคำขวัญต่อต้านการทุจริต	- เพื่อให้ปลูกฝังจิตสำนึกของเด็ก และเยาวชนในการต่อต้านการ ทุจริต	โรงเรียนทุกแห่ง ในเขตพื้นที่ตำบลแร่	๓๐,๐๐๐	-	-	การมีส่วนร่วม ของเด็กและ เยาวชน	
๓	การจัดช่องทางรับข้อร้องเรียน/แจ้งเบาะแส/ความคิดเห็นและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ภาคเอกชนตรวจติดตามผลการ ฝ่าฝืนวินัยและการตรวจสอบ ทุจริตภายในองค์กร	งานประชาสัมพันธ์มีการรับแจ้งหรือสร้างช่อง ทางการรับข้อร้องเรียนของประชาชนตามขอ ทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ โทรศัพท์ ก่อสร้าง ความคิดเห็นและผ่านศูนย์รับเรื่องรางวัลเรียน ร้องทุกข์ ไม่น้อยกว่า ๒ ช่องทางต่อไป	-	-	-	๑๒ ครั้ง/ปี	

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/หลักสูตร-ระยะเวลา/ วิธีดำเนินการ	งบประมาณและที่มา /หน่วยงานรับผิดชอบ			การประเมินผล/ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	รายงานผลข้อร้องเรียน เกี่ยวกับ การฝ่าฝืน ประมวลจริยธรรม/วินัย และการทุจริต	-เพื่อสรุปรายงานผลให้ผู้ ประชาชน ผู้บริหาร ทราบผล เพื่อความโปร่งใสในการ ปฏิบัติงาน	รวบรวมสรุปผลการดำเนินการ แก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนเพื่อการ ปรับปรุงและดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องและแจ้งให้ประชาชน ทราบ จำนวน ๑ เล่ม/ปี -พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	
๒	สนับสนุนกิจกรรมบริการ สังคม/จิตอาสา	-เพื่อให้เกิดความตระหนัก สร้างจิตอาสาเพื่อบริการ สังคมแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่	นำพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้างทำกิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญประโยชน์นอกสถานที่	-	-	-	๓ ครั้ง/ปี	
๓	กิจกรรมการให้บริการ การแพทย์อาสา (EMS)	-เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนในเขตเทศบาลใน เรื่องการบริหารทางการแพทย์ ฉุกเฉิน	กองสาธารณสุขฯ จัดให้มี รถพยาบาลฉุกเฉินเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกให้ประชาชนในเขตหรือ ใกล้เคียงโดยผ่านช่องทาง ๑๖๖๙	-	-	-	สามารถไปถึงจุด เกิดเหตุไม่เกิน ๕ นาที/รายในพื้นที่ เขตเทศบาล	
๔	โครงการบริจาคโลหิต	เพื่อช่วยเหลือชีวิตเพื่อนมนุษย์ และได้ส่งเสริมสุขภาพร่างกาย ให้แข็งแรง	พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงาน จ้าง และประชาชน ในเขตเทศบาล ดำเนินการไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง/ปี	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	

## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตเชิงรุก

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/หลักสูตร-ระยะเวลา/ วิธีดำเนินการ	งบประมาณและที่มา /หน่วยงานรับผิดชอบ			การประเมินผล/ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	การสร้างมาตรฐาน/ความโปร่งใสตามแนวทางการตรวจสอบประเมินประสิทธิภาพของอปท. LPA	เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นไปตามมาตรฐานตัวชี้วัด LPA	ทุกกองในเทศบาล ดำเนินการตามแนวทางตามการตรวจสอบ ประเมินประสิทธิภาพของ อปท. LPA ๑๒ ครั้ง/ปี	-	-	-	๑๒ ครั้ง/ปี	
๒	การตรวจสอบและการดำเนินการทางวินัยตามการสอบสวนที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) (ส.ต.ง.) ขอให้ดำเนินการ	เพื่อให้พนักงานฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขข้อกฎหมายโดยไม่ชักช้าและตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	
๓	การรายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อทราบผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม	งานกาณ์เจ้าหน้าที่มีการรายงานผลจำนวน ๑ เล่ม /ปี	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริต

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/หลักสูตร-ระยะเวลา/ วิธีดำเนินการ	งบประมาณและที่มา /หน่วยงานรับผิดชอบ			การประเมินผล/ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	กิจกรรมชี้แจงตัวชี้วัดตรวจประเมินประสิทธิภาพของอปท.LPA	เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าใจตัวชี้วัด และปฏิบัติตามให้เป็นไปตามตัวชี้วัด LPA	ประชุมชี้แจงตัวชี้วัด LPA ในการประชุมกองประจำเดือน อย่างไม่น้อย ๒ ครั้ง/ปี	-	-	-	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	
๒	โครงการเทศบาลในสะอาด	เพื่อประชาสัมพันธ์สร้างช่องทางจัดซื้อจัดจ้าง ให้โปร่งใส ตรวจสอบได้	จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การจัดซื้อจัดจ้าง เผยแพร่เทศบาล ใส่สะอาดและสร้างช่องทางเพื่อการเข้าถึงข้อมูลในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างไม่น้อยกว่า ๒ กิจกรรมต่อปี	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	
๓	กิจกรรมเผยแพร่กรณีตัวอย่าง/ ภาวะเบี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม/วินัย และการทุจริต	เพื่อเผยแพร่กรณีตัวอย่าง การประพฤติผิดระเบียบ การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และกรณีการผิดวินัยและการทุจริตของพนักงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบ	จัดทำเอกสารตัวอย่างกรณีการประพฤติการปฏิบัติงานหรือ การกระทำผิดวินัยของพนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนได้รับทราบ เอกสาร ๑ เล่ม /ปี (ถ้ามี)	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต( corruption perceptions index : CPI)

ที่	โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/หลักสูตร-ระยะเวลา/ วิธีดำเนินการ	งบประมาณและที่มา /หน่วยงานรับผิดชอบ			การประเมินผล/ ตัวชี้วัด	หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	.โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and transparency assessment:ITA)	เพื่อให้พนักงาน ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าใจตัวชี้วัด และปฏิบัติตามให้เป็นอย่างดีตามตัวชี้วัด ITA	ประชุมชี้แจงตัวชี้วัด ITA ในการประชุมกองประจำเดือนอย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	
๒	การจัดวางระบบควบคุมภายในทุกส่วน	เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ให้โปร่งใส ตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานการวางระบบควบคุมภายใน	-	-	-	๑ ครั้ง/ปี	

### แนวทางการดำเนินงานและติดตามประเมินผล

๑. มีการกำหนดวาระการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าส่วนราชการเป็นประจำ ๓ เดือน ในเรื่องแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ เพื่อติดตามเร่งรัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนฯ โดยมอบส่วนราชการดำเนินการ

๒. มีการประชุมคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลการจัดทำกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประเมินผลและติดตามให้มีการปฏิบัติไปตามแผนโดยมีการรายงานการปฏิบัติงานปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ผู้รับบริหารทราบ



## นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
- ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น



ประกาศเทศบาลตำบลแร่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม)  
ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้แก้ไขและยกเลิกบางข้อเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ฉบับเดิม

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครกำหนด เทศบาลตำบลแร่ จึงแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เทศบาลตำบลแร่ ครั้งที่ ๒ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ และใช้ข้อความดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๑.๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาล ต้องมีหลักฐาน ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

/(๒)...

(๒) พุทธิกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๒.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ได้แก่

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมิน ตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกเทศมนตรีหรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีพนักงานเทศบาลได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินมีหน้าที่ กำหนดและจัดทำ ข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่ง และระดับ รวมทั้งกำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนักและระดับที่ คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลัก ก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่ เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์ ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับ ผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการ ปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับ การประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้ประเมินเป็น ผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้ มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

(๗) ให้เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

### ๓. ระดับผลการประเมิน

ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมิน ของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแร่ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่



## ประกาศเทศบาลตำบลแร่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป  
เทศบาลตำบลแร่ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลแร่จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลแร่ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ - วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓) เทศบาลตำบลแร่ กำหนดให้มีการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- ก. ปริมาณผลงาน
- ข. คุณภาพผลงาน
- ค. ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- ง. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลแร่ จะกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาล ที่ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่(ก.จ./ก.ท./ก.อบต.) กำหนด โดยพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒ โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๒๐



๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ดำเนินการตามวิธีการดังนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของเทศบาลที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวัง

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก		๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี		๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้		๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุงน้อยกว่าร้อยละ		๖๕	คะแนน

(ง) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการดังนี้

๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด
๒. จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางครสวรรณ สุพัฒนานนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลแร่



ประกาศเทศบาลตำบลแร่

เรื่อง ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒-๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

\*\*\*\*\*

ด้วยคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ได้ประชุมพิจารณาการประเมินของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ในการประชุม ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยการประชุมดังกล่าว คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ และประเมินผลย้อนหลัง ๒ ปี ในกรณีการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประกอบกับนายกเทศมนตรีได้พิจารณาและเห็นชอบผลคะแนนประเมินดังกล่าวแล้ว

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เทศบาลตำบลแร่ จึงขอประกาศผลการประเมินของพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒-๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

บัญชีสรุปคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามลำดับผลการประเมิน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ผลการประเมินทั้งปี		
				ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ค่าเฉลี่ยคะแนนทั้งปี
๑	นายศิริพงษ์ นันทะบัน	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	ทักษะ	๙๖.๐๐	๙๕.๐๐	๙๕.๕๐ ( ดีเด่น)
๒	นายวินิจ ชั่นน้อย	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๙๔.๐๐	๙๗.๐๐	๙๕.๕๐ ( ดีเด่น)
๓	นายพิรบุรณ์ บุญคง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๙๕.๐๐	๙๖.๐๐	๙๕.๕๐ ( ดีเด่น)
๔	นายอภิสิทธิ์ แสนอุบล	พมง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทักษะ	๙๖.๐๐	๙๕.๐๐	๙๕.๐๐ ( ดีเด่น)
๕	นายดิเรก ไชยตะมาตย์	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๙๖.๐๐	๙๔.๐๐	๙๕.๐๐ ( ดีเด่น)
๖	นางชุตีมา สัพโส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๙๖.๐๐	๙๔.๐๐	๙๕.๐๐ ( ดีเด่น)
๗	น.ส.จุฬามาศ สุวรรณชัยรบ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๙๒.๐๐	๙๘.๐๐	๙๕.๐๐ ( ดีเด่น)
๘	นายชัยรัตน์ โพนทอง	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๙๕.๐๐	๙๔.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๙	นายโชคชัย กาญจนบุตร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๙๖.๐๐	๙๓.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๑๐	นายณฤพนธ์ จุลสรารญ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๙๖.๐๐	๙๓.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๑๑	นายปัญญา สัพโส	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๙๕.๐๐	๙๔.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๑๒	น.ส.สนองใจ ดอกทอง	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี	ภารกิจ	๙๕.๐๐	๙๔.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๑๓	น.ส.จรรย์พร สัพโส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๙๕.๐๐	๙๔.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๑๔	น.ส.รุ่งอรุณ สีนารถ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๙๕.๐๐	๙๔.๐๐	๙๔.๕๐ ( ดีมาก)
๑๕	นายยงยุทธ โยเหลา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ	๙๕.๐๐	๙๑.๐๐	๙๓.๐๐ ( ดีมาก)
๑๖	น.ส.สมิตรา นาคะปะเวศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๙๓.๐๐	๙๑.๐๐	๙๒.๐๐ ( ดีมาก)
๑๗	น.ส.ช่อทิพย์ ขาดิขานี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ภารกิจ	๙๒.๐๐	๙๑.๐๐	๙๑.๕๐ ( ดีมาก)
๑๘	น.ส.วรรณภา สุวรรณชัยรบ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๙๓.๐๐	๘๙.๐๐	๙๑.๐๐ ( ดีมาก)
๑๙	น.ส.ชุตีกาญจน์ ชาคำสัย	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๙๒.๐๐	๙๐.๐๐	๙๑.๐๐ ( ดีมาก)
๒๐	นางอัจฉราภรณ์ สัพโส	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๙๑.๐๐	๙๐.๐๐	๙๐.๕๐ ( ดีมาก)
๒๑	นายเบ็กฟ้า ลีทอง	พนักงานขับรถขยะ	ทักษะ	๙๑.๐๐	๙๐.๐๐	๙๐.๕๐ ( ดีมาก)
๒๒	นายเดชา ลีทอง	คนสวน	ทั่วไป	๙๐.๐๐	๙๐.๐๐	๙๐.๐๐ ( ดีมาก)
๒๓	นายณัฐวุฒิ สุวรรณชัยรบ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๙๓.๐๐	๘๗.๐๐	๙๐.๐๐ ( ดีมาก)
๒๔	น.ส.จิตวิไล ไตรทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๙๐.๐๐	๘๙.๐๐	๘๙.๕๐ ( ดีมาก)
๒๕	น.ส.พิริยาพร ทองขาว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๙๐.๐๐	๘๙.๐๐	๘๙.๕๐ ( ดีมาก)
๒๖	น.ส.วรรณรัตน์ สุจริต	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๙๐.๐๐	๘๙.๐๐	๘๙.๕๐ ( ดีมาก)
๒๗	น.ส.เมทิตา พงษ์สงวน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	ภารกิจ	๙๑.๐๐	๘๘.๐๐	๘๙.๕๐ ( ดีมาก)
๒๘	นางบุญรักษ์ วิชณา	คนงาน	ทั่วไป	๙๐.๐๐	๘๙.๐๐	๘๙.๕๐ ( ดีมาก)
๒๙	นายวิษณุพร เหลาพรม	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ทั่วไป	๙๐.๐๐	๘๙.๐๐	๘๙.๕๐ ( ดีมาก)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	ผลการประเมินทั้งปี		
				ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	ค่าเฉลี่ยคะแนนทั้งปี
๓๐	นายปองพล ทิพมอม	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๙๐.๐๐	๘๘.๐๐	๘๙.๐๐ (ดีมาก)
๓๑	นายอัครเดช สัพโส	ยาม	ทั่วไป	๙๐.๐๐	๘๖.๐๐	๘๘.๐๐ (ดีมาก)
๓๒	นางวิเชียร บุตรแสน	คนงาน	ทั่วไป	๘๘.๐๐	๘๖.๐๐	๘๗.๐๐ (ดีมาก)



## ประกาศเทศบาลตำบลแร่

### เรื่อง รายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น

\*\*\*\*\*

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้นายกเทศมนตรีหรือ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นั้น

ดังนั้น เทศบาลตำบลแร่ จึงประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ )ดังนี้

#### ระดับดีเด่น


- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| ๑. นายปริญญา สุวรรณ             | ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ     |
| ๒. จ.อ.ทวี จันทระเสนา           | ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแร่                    |
| ๓. นางสาวทราภรณ์ พงษ์อ่อน       | ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ               |
| ๔. นายอิทธิกุล สัพโส            | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง                   |
| ๕. นางณัตตยา เวชวิฐาน           | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง                   |
| ๖. นางสาวรัชฎาภรณ์ อัครพันธ์    | ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ           |
| ๗. นายปราโมทย์ แกมนิรัตน์       | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล               |
| ๘. นางสาวยุพลักษณ์ ตรีพันธ์     | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง             |
| ๙. นายวัชรินทร์ สมแสน           | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน            |
| ๑๐. นางนงลักษณ์ บุตรเพ็ง        | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน |
| ๑๑. นายวัชรระ สาบ้านบัว         | ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล                        |
| ๑๒. นางปทุมณาสา ใจมนต์          | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา                   |
| ๑๓. พ.จ.อ.เกียรติศักดิ์ จันทะนพ | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                  |
| ๑๔. นางนิตยา นาระคล             | ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ       |
| ๑๕. นายคมกริช อินทรพุด          | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน             |
| ๑๖. นางสาวปราณี จันทไชย         | ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ       |
| ๑๗. นายประกาศิต ผลาจันทร์       | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๑๘. นางสาวจารุณี ดาบพิมพ์ศรี    | ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             |
| ๑๙. นายวิชัย ขาวขำ              | ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ        |
| ๒๐. นายฤทัย จันทะรังษี          | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน            |
| ๒๑. นางมยุลา จันทะรังษี         | ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ                |

-๒-

๒๒.นางสุภารัตน์ กางทอง  
๒๓ นายธานุวัฒน์ ทัศนพงศ์

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษำานาญการ  
ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่



## นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

- การปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ) โดยขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งจากเดิมตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ (จากเดิม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง) ปรับปรุงเป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) ) เพื่อรองรับงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

# สำเนาฉบับ



ที่ สน ๘๐๗๐๑ /๔๐

สำนักงานเทศบาลตำบลแร่  
อำเภอพังโคน สน ๔๗๑๖๐

๒๔ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล (เอกสารหมายเลข ๑-๖)	จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลแร่ ที่ ๒๖๔/๒๕๖๑	จำนวน ๑ ฉบับ
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	จำนวน ๑ ชุด
๕. งบรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	จำนวน ๑ ชุด
๖. งบการเงิน ณ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๒	จำนวน ๑ ชุด
๗. แบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	จำนวน ๑ ชุด
๘. สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลแร่ ได้ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลแร่ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ เนื่องจากเทศบาลตำบลแร่ ยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการและการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเทศบาล จึงมีความประสงค์ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากประเภททั่วไป ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง ปรับปรุงเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

### สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งจากเดิมตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ จากเดิมตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ ขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ดังนั้นเทศบาลตำบลแร่ จึงขอส่งเอกสารเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

สำนักปลัดเทศบาล

โทรศัพท์ ๐-๔๒๑๖-๔๘๗๖

โทรสาร ๐-๔๒๑๖-๔๘๕๕

พรวิภา (นศ.พิภวาน)  
27 ม.ค. 63

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

แบบขออนุมัติปรับโครงสร้างระดับตำแหน่ง/กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลแม่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง และ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความ จำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง ของส่วน ราชการนี้	พนักงานจ้าง ของส่วน ราชการนี้	ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.
					ของ เทศบาล (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)				
๑	สำนักปลัด เทศบาล	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากเทศบาลตำบลแม่ ไม่ได้กำหนด ตำแหน่งไว้ แต่ปัจจุบันมีปริมาณงานที่ เพิ่มมากขึ้น และมีความต้องการบุคลากรที่ ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพ และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอนโยบายและ วางแผนและดำเนินงานด้านสาธารณสุข การเฝ้าระวังโรค การปฏิบัติงานด้านสุขภาพ การป้องกันโรคและภัยสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม ประกอบกับนโยบายการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและบริการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนสูงสุด ปัจจุบันทาง เทศบาลตำบลแม่ มีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ ๑ อัตรา จึงขอปรับตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นวิชาการ คือตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ปรับปรุงขึ้นตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๒๗/๒	๑๕/๑	-/-	๑๗		ไม่ได้กำหนด ไว้ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	

ลงชื่อ ผู้รับรอง  
(นางศรสวรรค์ สุพัฒน์นนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแม่

จ.อ. *Pongthong* ผู้กรอกข้อมูล  
(ทวิ จันทรเสนา)  
ปลัดเทศบาลตำบลแม่

แบบขออนุมัติปรับลดระดับตำแหน่ง/กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพิงโคน จังหวัดสกลนคร

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ชื่อนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลังหรือไม่	ความเห็น
๑	สำนักปลัดเทศบาล	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) ๕๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ปรับปรุงตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	สำนักปลัดเทศบาล	ขอปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่งประเภททั่วไป ปรับปรุงเป็นตำแหน่งสาธารณสุข (ปง./ชง.) ปรับปรุงเป็น เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก./ชก.) เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขโดยตรง ปัจจุบัน ทด.แร่ มีผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้มีออกปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชน เกิดความล่าช้า ไม่ทันตามระยะเวลาที่กำหนด ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงานด้านสาธารณสุข	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	ความเห็น ก.ท.จ.

จ.อ.

( ทวี จันทร์เสนา )

ปลัดเทศบาลตำบลแร่

ผู้กรอกข้อมูล

ลงชื่อ

ผู้รับรอง

( นางศรีวรรณ สุพัฒน์มานนท์ )

นายกเทศมนตรีตำบลแร่

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่  
เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพิงโคน จังหวัดสกลนคร

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๖-๒-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	ว่าง	ขอปรับปรุงตำแหน่ง จากตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑ ปรับปรุงตำแหน่งเป็น ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	เนื่องจากภาระของงาน เพิ่มมากขึ้น งานด้านสาธารณสุข การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้าน สาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพและการสุขาภิบาล การเฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและไม่มี บุคลากรที่มีความรู้ และรับผิดชอบทางด้านสาธารณสุข ประกอบกับ บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่มากขึ้น


จ.อ.  ผู้กรอกข้อมูล

( ทวี จันทร์เสนา )

ปลัดเทศบาลตำบลแร่

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลแม่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

รายการประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)	รายการจ่าย			รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ	หมายเหตุ	
	(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท) ๒๕๖๒	(๒) ปัจจุบัน (บาท) ๒๕๖๓	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายการหมวด เงินเดือน พนักงาน เทศบาล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายการ หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	(๘) คิด เป็น ร้อยละ	(๙) รายการหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ			(๑๑) รายการ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)
๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๘.๕๑	๘,๑๘๘,๗๒๐	๑๗.๔๔	-	-	๔,๙๐๗,๕๖๐	๑๐.๔๔	๑,๒๓๔,๓๕๙	๑๔,๓๔๐,๖๓๙	๓๐.๕๑	ก่อน ปรับ
๔๓,๐๐๐,๐๐๐	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๐,๐๐๐	๘.๕๑	๘,๒๕๖,๑๔๐	๑๗.๕๗	-	-	๔,๙๐๗,๕๖๐	๑๐.๔๔	๑,๒๓๔,๓๕๙	๑๔,๓๔๘,๐๕๙	๓๐.๖๓	หลัง ปรับ

จ.อ.  .....ผู้รับรองข้อมูล  
(ทวิ จันทรเสนา)  
ปลัดเทศบาลตำบลแม่

บัญชีแสดงรายการจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลแม่ อำเภอพิจิตร จังหวัดสกลนคร

รายละเอียดการจ่ายค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงตำแหน่ง

ลำดับที่	ตำแหน่งที่ปรับปรุง	ประเภทตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นหลังปรับปรุงตำแหน่ง (บาท)	ค่าใช้จ่ายหลังปรับปรุงตำแหน่ง
๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	๑๔,๓๔๐,๖๓๙- ๒๙๗,๙๐๐ (กรณีหักค่าใช้จ่ายตำแหน่ง จพง.สาธารณสุข) = ๑๔,๐๔๒,๗๓๙ (๑๔,๐๔๒,๗๓๙+๓๕๕,๓๒๐x๑๐) = ๓๐.๖๓ ๔๗,๐๐๐,๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖๓

จ.อ. .....ผู้รับรองข้อมูล

(ทวิ จันทรเสนา)

ปลัดเทศบาลตำบลแม่



บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง  
จากตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑  
ปรับปรุงตำแหน่ง เป็น นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนที่ต้องการ (คน)	หมายเหตุ
๑	สำรวจสภาพพื้นที่ ปัญหา ที่เกี่ยวกับบริการด้านสาธารณสุข	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
๒	จัดทำสถิติและข้อมูลการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ	๓๐	๔๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑	
๓	งานด้านการส่งเสริมการป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชน	๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑	
๔	งานประชาสัมพันธ์ และการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านสุขอนามัย	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕	
๕	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ( การจ่ายเงิน การทำบัญชี	๑๒๐	๒๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓	
	รายรับ - รายจ่าย รายงานการรับจ่ายเงินประจำเดือน)					
๖	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ( งานการประชุมคณะกรรมการ	๓๐๐	๓๖	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓	
	กองทุนและรายงานการเงินรายไตรมาส)					
๗	การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ	๒๔๐	๗๐	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐	
๘	งานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๘๐	๖๕	๑๑,๗๐๐	๐.๑๔	
๙	งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	๓๖๐	๕๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒	
๑๐	งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	๑๒๐	๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕	
๑๑	งานเฝ้าระวังโรคระบาด	๓๐๐	๒๔	๗,๒๐๐	๐.๐๙	
๑๒	งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕	
๑๓	งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยให้แก่ประชาชน	๓๐๐	๑๒	๓,๖๐๐	๐.๐๔	
๑๔	การอบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน แก่ประชาชนและผู้เฒ่าผู้แก่	๑๒๐	๒	๒๔๐	๐.๐๐	
๑๕	งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน	๖๐	๑๓๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙	
๑๖	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๔๕	๑๕๐	๖,๗๕๐	๐.๐๘	
	รวม	๒,๖๕๕	๙๔๒	๑๒๙,๓๙๐	๑.๕๒	

จ.อ.  ผู้กรอกข้อมูล

(ทวิ จันทรเสนา)

ปลัดเทศบาลตำบลแแร่

หมายเหตุ - เวลาทั้งหมดต่อปี = เวลาที่ใช้ต่อราย X ปริมาณงาน

- จำนวนที่ต้องการ = เวลาทั้งหมดต่อปีหารด้วย เวลาทำงานทั้งหมดต่อหนึ่งปี (๘๒,๘๐๐ นาที)

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่

จากตำแหน่ง เป็น เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑๑

ปรับปรุงตำแหน่ง เป็น นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑๑

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
	<b>สำนักงานปลัดเทศบาล</b>				
๑	สำรวจสภาพพื้นที่ ปัญหา ที่เกี่ยวกับกาให้บริการด้านสาธารณสุข	๓๐	๓๘	๔๐	
๒	จัดทำสถิติและข้อมูลกาให้บริการส่งเสริมสุขภาพ	๑๔	๓๐	๔๐	
๓	งานด้านการส่งเสริมการป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชน	๑๔	๓๒	๑๕	
๔	งานประชาสัมพันธ์ และการจัดทำแผ่นพับให้ความรู้ด้านสุขอนามัย	๖	๑๐	๒๔	
๕	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ( การจ่ายเงิน การทำบัญชี	๑๒	๑๕	๒๐	
	รายรับ - รายจ่าย รายงานการรับจ่ายเงินประจำเดือน)				
๖	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ( งานการประชุมคณะกรรมการ	๑๐	๑๔	๓๖	
	กองทุนและรายงานการเงินรายไตรมาส)				
๗	การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ	๑๘	๒๒	๗๐	
๘	งานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔๐	๕๗	๖๕	
๙	งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	๓๕	๔๒	๕๐	
๑๐	งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและขยะมูลฝอย	๑๔	๑๙	๒๔๐	
๑๑	งานเฝ้าระวังโรคระบาด	๑๙	๑๙	๒๔	
๑๒	งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ	๑๒	๑๒	๒๔	
๑๓	งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยให้แก่ประชาชน	๒	๑๐	๑๒	
๑๔	การอบรม สาคัด ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐาน แก่ประชาชนและผู้เฝ้าท้องถิ่น	๑	๒	๒	
๑๕	งานอนามัยแม่และเด็ก งานอนามัยโรงเรียน	๙๐	๑๓๐	๑๓๐	
๑๖	งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๕๕	๑๓๐	๑๕๐	

จ.อ.  ผู้กรอกข้อมูล

(ทวี จันทร์เสนา)  
ปลัดเทศบาลตำบลแร่

## ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

(เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง)

เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน


ลำดับ	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน	๘,๑๙๘,๗๒๐.๐๐
	๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๗,๗๗๔,๓๒๐.๐๐
	๒. เงินเดือนประจำตำแหน่งผู้บริหาร	๓๐๖,๐๐๐.๐๐
	๓. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-
	- เงินเพิ่มค่าครองชีพพนักงานเทศบาล	๑๑๘,๔๐๐.๐๐
	รวม	
๒	เงินค่าจ้างและเงินเพิ่มต่างๆ ที่จ่ายควบกับเงินค่าจ้าง	๔,๙๐๗,๕๖๐.๐๐
	๑. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-
	๒. เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔,๕๐๗,๕๖๐.๐๐
	๓. เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวพนักงานจ้าง	๔๐๐,๐๐๐.๐๐
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๒๓๔,๓๕๙.๐๐
	๑. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดาร์/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-
	๒. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-
	๓. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษา แก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร	๙๔,๐๐๐.๐๐
	๔. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	๕. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะ ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์)	๓๐,๐๐๐.๐๐
	๖. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-
	๗. เงินค่าเช่าบ้าน	๓๓๒,๐๐๐.๐๐
	๘. เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ซึ่งได้รับ อันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-
	๙. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๕๐,๐๐๐.๐๐

รายการค่าใช้จ่าย		จำนวนเงิน
๑๐. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ		-
๑๑. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีโชติตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		-
๑๒. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม		๒๔๘,๓๕๙.๐๐
๑๓. เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ		-
๑๔. เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่		-
๑๕. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น		๔๔๐,๐๐๐.๐๐
๑๖. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		-
๑๗. บำเหน็จความชอบค่าทดแทน การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอริปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		-
๑๘. ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔		-
๑๙. ประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		๔๐,๐๐๐.๐๐
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		๑๔,๓๔๐,๖๓๙.๐๐
สรุป	รายจ่ายด้านบุคคลประจำปี ๒๕๖๓ X ๑๐๐ = สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	
ภาระ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
ค่าใช้จ่าย	$\frac{๑๔,๓๔๐,๖๓๙}{๑๐๐} = ๓๐.๕๑$	
	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	

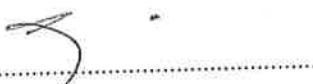
ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....  


(นางนัตตยา เวชวิฐาน)  
 ผู้อำนวยการกองคลัง

จ.อ.....  


(ทวี จันทรเสนา)  
 ปลัดเทศบาลตำบลแร่

(ลงชื่อ).....  


(นางครสวรรณ สุพัฒนานนท์)  
 นายกเทศมนตรีตำบลแร่

หมายเหตุ ให้ถ่ายสำเนาค่าแถมงบประมาณรายจ่ายประจำปี จากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณปัจจุบัน

# สำเนาฉบับ



ที่ สน ๘๐๗๐๑/๑๑๐

สำนักงานเทศบาลตำบลแร่  
อำเภอพังโคน สน ๔๗๑๖๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

อ้างถึง หนังสือศาลากลางจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/๔๔๗๕ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด  
๒. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลแร่ นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลแร่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และได้จัดพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงตามกรอบอัตรากำลังเรียบร้อยแล้ว จึงส่งสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครมาเพื่อทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

สำนักปลัดเทศบาล

โทรศัพท์ ๐-๔๒๑๖-๔๘๕๕

โทรสาร ๐-๔๒๑๖-๔๘๗๖

๑๘ มี.ค.๖๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ประกาศเทศบาลตำบลแร่  
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลแร่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแร่ ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑

กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑

บัดนี้ เทศบาลตำบลแร่ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอประกาศให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)  
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ของ เทศบาลตำบลแร่  
อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 ) พ.ศ.2563

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 2/2563  
เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2563





## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแร่ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลแร่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลแร่ กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลแร่ พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1.1.1 งานธุรการ 1.1.2 งานบริหารทั่วไป 1.1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.1.5 งานนิติการ 1.1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.1.7 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 1.1.8 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม 1.1.9 งานส่งเสริมสุขภาพ 1.1.10 งานรักษาความสะอาด 1.1.11 งานพัฒนาชุมชน 1.1.12 งานกีฬาและนันทนาการ 1.1.13 งานส่งเสริมการเกษตร 1.1.14 งานการศึกษาปฐมวัย	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ 1.1.1 งานธุรการ 1.1.2 งานบริหารทั่วไป 1.1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.1.4 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน 1.1.5 งานนิติการ 1.1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.1.7 งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม 1.1.8 งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม 1.1.9 งานส่งเสริมสุขภาพ 1.1.10 งานรักษาความสะอาด 1.1.11 งานพัฒนาชุมชน 1.1.12 งานกีฬาและนันทนาการ 1.1.13 งานส่งเสริมการเกษตร 1.1.14 งานการศึกษาปฐมวัย 1.1.15 งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2.กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง 2.1.1 งานธุรการ 2.1.2 งานการเงินและบัญชี 2.1.3 งานสถิติการคลัง 2.1.4 งานพัฒนารายได้ 2.1.5 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.1.6 งานเร่งรัดรายได้ 2.1.7 งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง 2.1.1 งานธุรการ 2.1.2 งานการเงินและบัญชี 2.1.3 งานสถิติการคลัง 2.1.4 งานระเบียบการคลัง 2.1.5 งานพัฒนารายได้ 2.1.6 งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.1.7 งานเร่งรัดรายได้ 2.1.8 งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ 2.1.9 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
3.กองช่าง 3.1 ฝ่ายการโยธา 3.1.1. งานธุรการ 3.1.2 งานสาธารณูปโภค 3.1.3 งานผังเมือง 3.1.4. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	3.กองช่าง 3.1 ฝ่ายการโยธา 3.1.1. งานธุรการ 3.1.2 งานสาธารณูปโภค 3.1.3 งานสวนสาธารณะ 3.1.4 งานผังเมือง 3.1.5 งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	
4 หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	4.หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี 2561-2563 (ปรับปรุง)

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		2561	2562	2563	2561	2562	2563		
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง))	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น))	1	1	1	1	-	-	-		
<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	1	1	1	1	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	1	1	1	1	-	-	-		
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	1	-	1	1	-	+1	-		
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	-	-	1	-	-	+1		
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-		
ครู	5	5	5	5	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-		
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	2	2	2	2	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	1	1	1	1	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-		
ยาม	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-		
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-		

ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>กองคลัง ( 04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ต้น) )	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง(ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	2	2	2	2	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น) )	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง (ต้น) )	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยกกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานสูบน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	61	59	60	61	-	+1	+1	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เพิ่ม +0 +0 -1  
 ลบ -0 -0 -0

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/วิทย	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่			อัตรากำลังคน			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน(1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	605,400	1	1	1	1	1	16,560	16,320	16,440	621,960	638,280	654,720	(36,450)	
2	รองปลัดเทศบาล	ต้น	1	1	359,520	1	1	1	1	1	12,240	12,960	13,440	371,760	384,720	398,160	(26,460)	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล(01)</b>																	
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	1	1	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)	
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	420,720	1	1	1	1	1	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33,560)	
5	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	254,880	1	1	1	1	1	11,160	10,920	11,160	266,040	276,960	288,120	(21,240)	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	1	1	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)	
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	288,120	1	1	1	1	1	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)	
8	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	1	1	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)	
9	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	293,880	1	1	1	1	1	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	(24,490)	
10	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	1	1	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)	
11	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	-	0	0	1	-	+1	-	-	355,320	-	-	355,320	กำหนดเพิ่ม	
12	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	234,960	1	1	1	1	1	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	(19,580)	
13	เจ้าพนักงานเทคนิคการช่าง	ปง.	1	1	238,080	1	1	1	1	1	7,440	7,320	7,440	245,520	252,840	260,280	(16,340)	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพัฒนา</b>																	
14	ครู	(คศ.2)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
15	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
16	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพัฒนา</b>																	
17	ครู	(คศ.2)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
18	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด</b>																	
19	ครู	(คศ.1)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
20	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	1	1	-	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	152,880	1	1	1	1	1	6,120	6,360	6,720	159,000	165,360	172,080	(12,740)	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	149,880	1	1	1	1	1	6,000	6,240	6,600	155,880	162,120	168,720	(12,490)	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	132,000	1	1	1	1	1	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	(11,000)	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	135,360	1	1	1	1	1	5,520	5,640	5,880	140,880	146,520	152,400	(11,280)	

25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	1	1	138,000	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	(คุณวุฒิ)	1	1	135,360	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,880	140,880	146,520	152,400	(11,280)
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	(คุณวุฒิ)	1	1	138,000	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
28	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	1	1	137,880	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	149,160	155,160	(11,490)
29	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	1	1	117,240	1	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	132,120	(9,770)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
30	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
31	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
32	ยาม	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
33	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
34	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
35	คนสวน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	<b>กองคลัง (04)</b>																		
36	ผู้อำนวยการกองคลัง	ตัน	1	1	367,320	1	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)
37	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ตัน	1	1	267,480	1	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,160	278,520	289,440	300,600	(20,790)
38	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
39	นักวิชาการคลัง	ชก.	1	1	271,440	1	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	(22,620)
40	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	138,120	1	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	(11,510)
41	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	281,640	1	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	291,360	301,440	311,880	(19,970)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
42	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	156,000	1	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,240	168,840	175,680	(13,000)
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	1	1	138,000	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	138,000	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	1	1	137,880	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400	149,160	155,160	(11,490)
46	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	135,360	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,640	5,880	140,880	146,520	152,400	(11,280)
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	1	1	138,000	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
48	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	117,240	1	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	132,120	(9,770)
	<b>กองช่าง (05)</b>																		
49	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตัน	1	1	400,560	1	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	(31,880)
50	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ตัน	1	1	243,840	1	1	1	1	-	-	-	11,040	11,160	10,920	254,880	266,040	276,960	(20,320)
51	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	207,720	1	1	1	1	-	-	-	9,000	9,000	9,240	216,720	225,720	234,960	(17,310)
52	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
53	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	1	1	156,000	1	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,240	168,840	175,680	(13,000)
54	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	1	1	138,960	1	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,600	150,480	156,600	(11,580)
55	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	1	1	136,560	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840	(11,380)

56	ผู้ขายเจ้าพนักงานประจำ	(คนต่อ)	1	1	134,040	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,440	145,080	150,960	(11,170)
57	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	1	1	117,240	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	132,120	(9,770)
58	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทักษะ)	1	1	117,240	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,040	126,960	132,120	(9,770)
59	พนักงานขึ้นเครื่องรถบรรทุก (คนต่อ)	(ทักษะ)	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
60	พนักงานจ้างทั่วไป	(ทั่วไป)	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)																	
61	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	311,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	(25,970)
(4)	รวม		61	59	10,913,340	60	60	61		+1		384,720	393,720	760,320	11,238,060	11,691,780	12,452,100	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														2,259,612	2,338,356	2,490,420	
(6)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														13,557,672	14,030,136	14,942,520	
(7)	ส่วนประกอบ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำ														30.74	30.30	30.73	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 เป็นเงิน 44,100,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 เป็นเงิน 46,305,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน 48,620,250 บาท