



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ของ

เทศบาลตำบลแฉ่ง

อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

คำนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดไว้ เทศบาลตำบลแร่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารงานบุคคล การสรรหา การประเมินผล การส่งเสริมจริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจริงในงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตลอดจนเพื่อแสดงข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัด O14 และเพื่อนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลแร่ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

เทศบาลตำบลแร่

ตุลาคม 2568

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลแร่	1
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	4
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	7
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	9
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	10
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	14
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	15
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	16
ส่วนที่ 2	ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	18
ส่วนที่ 3	ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	22

ส่วนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลแร่

เทศบาลตำบลแร่ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการในพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลแร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านด่านพัฒนา ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๕,๐๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๕๖.๐๔ ตารางกิโลเมตร อาณาเขตติดต่อกับตำบลดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	จรดเขต ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จรดเขต ตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จรดเขต ตำบลช้างมิ่ง และตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	จรดเขต ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร และตำบลปลาไหล อำเภอวาริชภูมิ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

หน่วยงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“...ตำบลแร่หน้าอยู่ ผู้คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง...”

พันธกิจ

1. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
2. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
3. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
4. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
6. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
7. คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
11. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และคุณภาพชีวิต
6. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ เทศบาลตำบลแร่เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
2. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. แหล่งท่องเที่ยวภายใน เทศบาลตำบลแร่ ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขต เทศบาลตำบลแร่
5. ทรัพยากรธรรมชาติภายใน เทศบาลตำบลแร่ ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
6. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
7. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
8. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
9. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
10. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัด

1. ประชาชนในเขต เทศบาลตำบลแร่มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
2. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
3. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
4. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
5. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
6. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
7. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
8. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลแร่ มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

คำเป้าหมาย

1. ประชาชนได้รับการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
2. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
3. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
4. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
5. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
2. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มี

คุณภาพ

3. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพและศักยภาพของชุมชน
4. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
5. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหาหมอกพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
6. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ กับทุกภาคส่วน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
4. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. เป็นเทศบาล ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
2. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
3. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
4. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
5. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. เทศบาล ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
2. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
3. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
3. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
5. จังหวัดสกลนคร มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

1. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
3. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
4. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
5. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแร่
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

1. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
3. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่ได้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
2. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

1. เทศบาลตำบลแร่ สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
2. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
3. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

1. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
2. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
3. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลแร่

เทศบาลตำบลแร่ ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและ แนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้การ บริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนด นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของ เทศบาลตำบลแร่

เทศบาลตำบลแร่ เป็น หน่วยงานขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 3 กอง 1 ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความ รับผิดชอบดังนี้

สำนักงานปลัด

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป เทศบาลตำบลแร่และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด เทศบาลตำบลแร่ โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในเทศบาลตำบลแร่ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลแร่ ประกอบด้วย 14 งาน ดังนี้

1. งานการเจ้าหน้าที่
2. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
3. งานนิติการและการพาณิชย์
4. งานบริหารงานทั่วไป
5. งานส่งเสริมสุขภาพ
6. งานป้องกันและควบคุมโรค
7. งานบริการสิ่งแวดล้อม
8. งานรักษาความสะอาด
9. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
10. งานบริหารการศึกษา
11. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
12. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
13. งานพัฒนาชุมชน
14. งานส่งเสริมการเกษตร

กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการเงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย 9 งาน** ดังนี้

1. งานพัฒนารายได้
2. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
3. งานการเงินและบัญชี
4. งานระเบียบการคลัง
5. งานพัสดุและทรัพย์สิน
6. งานสถิติการคลัง
7. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
8. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
9. งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย 6 งาน** ดังนี้

1. งานผังเมือง
2. งานวิศวกรรมโยธา
3. งานสถาปัตยกรรม
4. งานสาธารณูปโภค
5. งานเครื่องจักรกล
6. งานบริหารงานทั่วไป

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานในหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 2 งาน ดังนี้

1. งานตรวจสอบภายใน
2. งานบริหารงานทั่วไป

2. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- 1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแร่
- 2) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- 3) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- 4) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

5) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

3. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานปลัด มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปเทศบาลตำบลแร่และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด เทศบาลตำบลแร่โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลตำบลแร่ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการเทศบาลตำบลแร่ **ประกอบด้วย 14 งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

ฝ่ายอำนวยการ กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา

1. งานการเจ้าหน้าที่ กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - นักทรัพยากรบุคคล ชก. จำนวน 1 อัตรา
2. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย
 - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. จำนวน 1 อัตรา
 - พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)(ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
- 3.งานนิติการและการพาณิชย์
 - นิติกร (ว่าง) จำนวน 1 อัตรา
4. งานบริหารงานทั่วไป
 - นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) จำนวน 1 อัตรา
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน 3 อัตรา
 - คนงาน (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
 - ยาม (ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา
 - พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
5. งานส่งเสริมสุขภาพ
 - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) จำนวน 1 อัตรา
6. งานป้องกันและควบคุมโรค

7. งานบริการสิ่งแวดล้อม
 - นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
8. งานรักษาความสะอาด
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ) จำนวน 1 อัตรา
9. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) จำนวน 1 อัตรา
10. งานบริหารการศึกษา
 - นักวิชาการศึกษา (ชก) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) จำนวน 3 อัตรา
 - ครู จำนวน 5 อัตรา
 - ครูผู้ช่วย จำนวน 5 อัตรา
 - ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) จำนวน 2 อัตรา
11. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
12. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
13. งานพัฒนาชุมชน
 - นักพัฒนาชุมชน (ชก.) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
14. งานส่งเสริมการเกษตร
 - นักวิชาการเกษตร(ชก.) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
 - คนสวน(ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย **ประกอบด้วย 9 งาน** และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน 1 อัตรา
ฝ่ายบริหารงานคลัง กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
จำนวน 1 อัตรา

1. งานพัฒนารายได้
 - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
2. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
3. งานการเงินและบัญชี
 - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) จำนวน 1 อัตรา
 - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
4. งานระเบียบการคลัง
 - นักวิชาการคลัง (ชก.) จำนวน 1 อัตรา
5. งานพัสดุและทรัพย์สิน
 - เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ว่าง) จำนวน 1 อัตรา
6. งานสถิติการคลัง
7. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
8. งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา
9. งานบริหารงานทั่วไป
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน 2 อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การ
จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบ
กฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสาน
สาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน
เครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย
ประกอบด้วย ๖ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
ฝ่ายการโยธา กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

1. งานผังเมือง
2. งานวิศวกรรมโยธา
 - วิศวกรรมโยธา (ว่าง) จำนวน 1 อัตรา
3. งานสถาปัตยกรรม
4. งานสาธารณูปโภค
 - นายช่างโยธา (ว่าง) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน 1 อัตรา
 - พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 อัตรา
 - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ จำนวน 1 อัตรา
 - คนงานเครื่องสูบน้ำ จำนวน 1 อัตรา
5. งานเครื่องจักรกล
 - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า) จำนวน 1 อัตรา
6. งานบริหารงานทั่วไป
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ขง.) จำนวน 1 อัตรา
 - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน 1 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานในหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 2 งาน ดังนี้

1. งานตรวจสอบภายใน
 - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.) จำนวน 1 อัตรา

2. งานบริหารงานทั่วไป

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- 1) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- 2) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- 3) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- 4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

4. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
4. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
5. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

5. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

1. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

1. วัตถุประสงค์การพัฒนา

1. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลแร่ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ เทศบาลตำบลแร่

3. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแร่

2. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแร่ อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ 1 ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแร่ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 2

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เทศบาลตำบลแร่ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ และข้อมูลสถิติรอบอัตรากำลัง ดังนี้

2.1 สรุปรายการ ผลการดำเนินการ และระยะเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
1	การจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จัดทบทวนแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) ปรับปรุง ครั้งที่ 2 แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 11/2567 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2567(ประกาศใช้แผนปรับปรุง เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2567)	ตุลาคม 2567
2	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	<p>-ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ราย</p> <p>1.นางสาวนิลเนตร จักรชัย ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ</p> <p>-ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน 2 ราย</p> <p>1.นางปทุมณาสา ใจมนต์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา</p> <p>2.นางสาวทราญวีย์ พองอ่อน ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>-ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน 3 ราย</p> <p>1.นายวิษณุพร เหลลาพรม ตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)</p> <p>2.นายปัญญา สัพโส ตำแหน่ง ช่างเครื่องสูบน้ำ</p>	<p>เมษายน 2568</p> <p>มกราคม 2568</p> <p>มกราคม 2568</p> <p>มีนาคม 2568</p> <p>มีนาคม 2568</p>

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
3	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รอบที่ 1 และ 2)	-ประกาศ ทต.แร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 -หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผล การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	มีนาคม และ กันยายน 2568
4	การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้ง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ -การจัดประชุม คณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง	ดำเนินการจัดประชุมคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างในสังกัด เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อชี้แจงนโยบายการบริหาร การปฏิบัติราชการของคณะ ผู้บริหาร และชี้แจงแนวทางการ ปฏิบัติงานพร้อมทั้งติดตามผล การปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัด รวมทั้งเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น แบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ต่างๆ	ตลอดปีงบประมาณ 2568
5	การส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นใน คุณธรรมจริยธรรม –การประกาศข้อกำหนดตาม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น -เผยแพร่ประมวลจริยธรรม (ผู้บริหารท้องถิ่น สภาท้องถิ่น	1.จัดทำประกาศข้อกำหนดตามประมวล จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี 2.จัดทำรายงานข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน การทุจริตประจำปี 2568 และเผยแพร่ลงเว็บไซต์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ให้บริการประชาชน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	ตลอดปีงบประมาณ 2568

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
6	การเลื่อนเงินเดือน / เลื่อนขั้นค่าจ้าง	<p>การเลื่อนเงินเดือน / เลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ 1 (เมษายน 2568)</p> <p>-ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 5 คน</p> <p>-ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 23 คน รวมเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างให้บุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 28 คน</p> <p>การเลื่อนเงินเดือน / เลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ 1 (เมษายน 2568)</p> <p>-ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 5 คน</p> <p>-ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568 จำนวน 23 คน</p> <p>-ออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2568 รวมทั้งสิ้น จำนวน 26 คน รวมเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างให้บุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 54 คน</p>	เมษายน และ ตุลาคม 2568
7	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย	ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และไม่มีบุคลากรในสังกัดถูกดำเนินการทางวินัยในปีงบประมาณนี้	ตลอดปีงบประมาณ 2568
8	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี -จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	<ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์และทัศนียภาพในการทำงานให้สะอาดน่าอยู่ การจัดกิจกรรม 5ส ในองค์กร จัดกิจกรรมบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เช่น กิจกรรม จิตอาสาปรับปรุงภูมิทัศน์ 	ตลอดปีงบประมาณ 2568

2.2 ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

(หมายเหตุ: การเปิดเผยข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง กรอบมีเงิน กรอบคนครอง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA ตามแบบวัด OIT)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (อัตรา)	กรอบมีเงิน (อัตรา)	กรอบคนครอง (อัตรา)	อัตร่าว่าง (อัตรา)
1. บริหารท้องถิ่น	2	2	2	-
- อำนวยการท้องถิ่น	6	6	5	1
- วิชาการ	14	14	12	2
- ทั่วไป	6	6	4	2
2. ข้าราชการครู / บุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี)	13	8	5	8
3. พนักงานจ้าง	34	34	34	-
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	26	26	26	-
- พนักงานจ้างทั่วไป	8	8	8	-

ส่วนที่ 3

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เทศบาลตำบลแร่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

สรุปโครงการ ผลการดำเนินการ งบประมาณ และระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
1	<u>โครงการอบรมที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น</u> โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ เรื่อง 180 วันก่อนการเลือกตั้ง ข้อห้าม-ข้อยกเว้นในการหาเสียงและสิ่งที่ต้องกระทำภายใน 90 วัน หลังการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น บทบาทหน้าที่ของอปท. การเลือกตั้งท้องถิ่นให้โปร่งใส ตรวจสอบได้	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเลือกตั้งเข้าร่วมอบรม จำนวน 5 คน สามารถนำความรู้มาจัดทำระบบจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้อง	24,500	16-18 มีนาคม 2568
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นเกี่ยวกับกระบวนการสอบสวนทางวินัย ตามแบบ สว1-สว.6 และแนวทางปฏิบัติ กรณีที่หน่วยงานภายนอกไต่สวนและชี้มูลฐานทุจริตหรือไม่ทุจริตเป็นความผิดทางวินัยร้ายแรง ฯ	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมจำนวน 1 คน เกิดการบูรณาการความรู้มาเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตและความผิดทางวินัย	4,900	22-24 กันยายน 2568

3	<p>โครงการอบรมที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น</p> <p>โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรทำฎีกาเบิกจ่าย ทำใบนำส่ง ใบสำคัญสรุบน้ำส่งเงิน ตลอดจนการทำงานทดลองรายงานสถานะการเงินประจำวัน ในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานภายใต้ สังกัด (NEW e-LAAS) ปีงบประมาณ 2568 รุ่นที่ 8</p>	<p>บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมจำนวน 8 คน เกิดการบูรณาการความรู้มาเป็นแนวทางในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์(NEW e-LAAS)</p>	42,400	17-19 มกราคม 2568
4.	<p>โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการพัฒนาทักษะผลลัพธ์ ผลงานการเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นและการเข้าใช้งานระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาท้องถิ่น (D-LEP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568</p>	<p>บุคลากรจำนวน 4 คน นำความรู้มาพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาท้องถิ่น (D-LEP)ในองค์กร</p>	19,600	8-10 สิงหาคม 2568
5	<p>โครงการฝึกอบรมการปฏิบัติงานในระบบ NEW GFMIS Thai สำหรับอปท.</p>	<p>บุคลากร จำนวน 2 คน คน เกิดการบูรณาการความรู้และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน</p>	14,860	2-4 กรกฎาคม 2568
6	<p>โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการระบบศูนย์บริหารข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ประจำปี 2568 สำหรับ อปท.</p>	<p>บุคลากรจำนวน 1 คน ผ่านการอบรมเกิดการบูรณาการและนำความรู้มาพัฒนาระบบงานในองค์กร</p>	5,300	13-15 กรกฎาคม 2568

7	<p>โครงการอบรมที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น การอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร ปรับปรุง ปิดบัญชีในระบบ E-LAASและการนำเสนอรายงานทางการเงินของอปท. ประจำปีงบประมาณ 2567 รุ่นที่ 3</p>	<p>บุคลากร จำนวน 4 คน คน เกิดการบูรณาการความรู้และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน</p>	21,200	18-20 ตุลาคม 2567
8	<p>อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การจัดทำงบประมาณราคากลาง ด้วยโปรแกรมงานทาง งานอาคาร งานต่อเหลี่ยม และการแก้ไขราคากลางในระบบ E-GP รุ่นที่ 2</p>	<p>บุคลากร จำนวน 2 คน คน เกิดการบูรณาการความรู้และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน</p>	10,600	4-6 กรกฎาคม 2568
9	<p>โครงการอบรม หลักสูตร กลยุทธ์ในการบริหารงานพัสดุและแนวทางปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง ขอบเขตงานทั้งโครงการ TOR ราคากลาง งานก่อสร้าง การบริหารสัญญาจ้างและการตรวจรับพัสดุแผนงานก่อสร้าง รายงานผู้ควบคุมงานก่อสร้าง คู่มือตรวจสอบงานทาง งานขุดลอกแหล่งน้ำ คำนวณค่า K แนวทางตาม ว159 ,ว124,ว452,ว85,ว 78,ว 0523 รุ่นที่ 7</p>	<p>บุคลากร จำนวน 2 คน คน เกิดการบูรณาการความรู้และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน</p>	9,800	25-27 เมษายน 2568
10	<p>โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัด อปท. (โรงเรียน/ศพด.)ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำ SAR การเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพ</p>	<p>บุคลากรจำนวน 3 คน ผ่านการอบรมเกิดการบูรณาการและนำความรู้มาพัฒนาระบบงานในองค์กร</p>	13,500	6-8 มิถุนายน 2568

11	โครงการอบรมที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น โครงการฝึกอบรม หลักสูตร แนวทางการตรวจสอบหน้า รายงานใหม่จากระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ย ยังชีพ เพื่อความถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพตามขั้นตอนของกรมบัญชีกลางและระเบียบฉบับ ใหม่ รุ่นที่ 5	บุคลากรจำนวน 1 คน ผ่านการอบรมเกิดการบูรณาการ และนำความรู้มาพัฒนาระบบงานในองค์กร	4,500	14-16 มีนาคม 2568
12	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ทำความเข้าใจการพิจารณา ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ภายใต้ อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น พร้อมทั้ง วิธีการประชุมสภาท้องถิ่นได้ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น	บุคลากรจำนวน 1 คน ผ่านการอบรมเกิดการบูรณาการ และนำความรู้มาพัฒนาระบบงานในองค์กร	4,900	5-10 สิงหาคม 2568
13	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ภายในองค์กร -การประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แฉ่งเนื้อหา จากการเข้าร่วมการอบรมโครงการต่างๆให้ที่ประชุมทราบ และแจ้งข้อราชการต่างๆให้พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้างได้ทราบ -กิจกรรม 5 ส.	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมจำนวน 61 คน เกิดการบูรณาการ นำความรู้มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2567- 30 กันยายน 2568
	รวมทั้งสิ้น	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสิ้น 13 โครงการ/ กิจกรรม	รวมงบประมาณ 176,060 บาท	