



รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕- มีนาคม ๒๕๖๖)



เทศบาลตำบลบ้านเพชร  
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ



**การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)**  
**รอบ ๖ เดือนแรก ( ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ**

เทศบาลตำบลบ้านเพชร ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. นโยบายด้านการวางแผน	๑.๑ เพื่อศึกษาความต้องการอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร ๑.๒ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างปริมาณงานและจำนวนบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถ ดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง ๑.๓ เพื่อนำแผนอัตรากำลังบุคลากรไปใช้ในการเชื่อมโยงแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ๑.๒พิจารณา ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ผนวก ก.

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๒. นโยบายด้านการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	การสรรหา คัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์ เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนอัตรากำลั้ง	เทศบาลตำบลบ้านเพชร ๒.๑ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายฯ จำนวน ๒ อัตรา ๒.๒ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง เหมาบริการ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ผนวก ข.
๓. นโยบายด้านการบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร	สรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลั้งที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลั้งว่างไม่เกิน ร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลั้งทั้งหมด	๓.๑ เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการ และคณะทำงานทุกขั้นตอน ๓.๒ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย ๓.๓ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ผนวก ข.

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ในการ พัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กรและระดับชาติ	๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔.๒ จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งไปเข้ารับการฝึกอบรม ๔.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้ บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ผนวก ง.
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดผลการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม	จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน - การเลื่อนขั้นเงินเดือนรอบ ๑/๒๕๖๖ เป็นไปตามที่ระเบียบกำหนด	ไม่ใช่ งบประมาณ	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล	ผนวก ค.

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>๖. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	<p>เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล ตำบลบ้านเพชรใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดผลการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๖.๓.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ เทศบาลตำบลบ้านเพชร ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p> <p>๖.๓.๒ จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรประจำปี</p> <p>๖.๓.๓ ออกมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ผนวก จ.</p>
<p>๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเทศบาลตำบลบ้านเพชร และมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๗.๒ กำหนดหลักสูตรหรือโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาารายบุคคล ( Individual Development Plan) โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทาง หรือวิธีการพัฒนา รวมทั้งวิธีการในการติดตามผล</p> <p>๗.๓ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ ประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามผลการปฏิบัติงานจริง</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ผนวก ง.</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
<p>๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๘.๑ เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเพชร ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมี ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับ ชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๘.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่มี ประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน</p>	<p>๑. จัดทำโครงการอบรมเพื่อสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมมาภิบาลในองค์กร</p> <p>๒. การเลื่อนระดับของพนักงานเทศบาล ตำบลบ้านเพชรเป็นไปตามที่ระเบียบ กำหนด</p>	<p>ไม่ใช่ งบประมาณ</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล</p>	<p>ผนวก ฉ.</p>

ภาคผนวก



1



2







ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร  
เรื่อง รับสมัครบุคคลภายนอก เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานประจำถขยะ  
สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านเพชร

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านเพชร มีความต้องการดำเนินการสรรหาบุคคลภายนอก เพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานประจำถขยะ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/วศ๓๐๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์การดำเนินการจ้างเอกชนและการเบิกจ่ายค่าจ้างเหมาบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงประกาศรับสมัครบุคคลภายนอกเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

๑.๑ ประเภทที่ไม่ต้องใช้คุณวุฒิ

๑.๒.๑ พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานประจำถขยะ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ๑)

๒. การรับสมัคร เอกสารและหลักฐานการสมัคร

ผู้ประสงค์ที่จะสมัคร ยื่นข้อเสนอการจ้างเหมาบริการและเอกสารต่างๆ ตามที่เทศบาลตำบลบ้านเพชร กำหนดด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ ๒๔-๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ในวันและเวลาราชการ ได้ที่งานบริหารงานบุคคล ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอป่าหน่วจอมรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้

๒.๑ ข้อเสนอการจ้างเหมาบริการ	จำนวน	๑	ชุด
๒.๒ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน	จำนวน	๑	ฉบับ
๒.๓ สำเนาทะเบียนบ้าน	จำนวน	๑	ฉบับ
๒.๔ สำเนาคุณวุฒิ (ตามประกาศกำหนด)	จำนวน	๑	ฉบับ
๒.๕ อื่นๆ ถ้ามี เช่น หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ			

๓. เงื่อนไขการรับสมัคร

๓.๑ ผู้สมัครจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัคร

๓.๒ ผู้สมัครต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบและรับรองตนเองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามประกาศรับสมัครแล้ว และต้องกรอกรายละเอียดต่างๆ ให้ถูกต้องครบถ้วนตรงตามความเป็นจริง หากตรวจสอบพบในภายหลังว่า ผู้สมัครเอกสารหลักฐานซึ่งผู้สมัครนำมายื่นไม่ตรงหรือไม่เป็นไปตามประกาศรับสมัครของเทศบาลตำบลบ้านเพชร จะถือว่าผู้สมัครเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการสมัครครั้งนี้ตั้งแต่นั้น และจะถูกตัดสิทธิในการรับสมัครทุกกรณี

๔. การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

เทศบาลตำบลบ้านเพชร จะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก ณ สำนักงานเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอป่าหน่วจอมรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕



## ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ  
ในสังกัดเทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบ้านหมี่จตุรรงค์ จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖๘) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕๕) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้มีการยกเลิกความในข้อ ๓๒๘, ข้อ ๓๒๙, ข้อ ๓๓๐, ข้อ ๓๓๓, ข้อ ๓๓๔ และข้อ ๓๓๖ โดยมีผลตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.พ. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว๓๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ กำหนดให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอบ้านหมี่จตุรรงค์ จังหวัดชัยภูมิ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมินผลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยให้พนักงานเทศบาลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

**ส่วนที่ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน** ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

**๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน** ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็วหรือ หรือการตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง



ประกาศกรมบัญชีกลาง

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการทดสอบการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ รุ่นที่ ๑

ตามที่กรมบัญชีกลางได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ รุ่นที่ ๑ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในมีความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน โดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ๓ หลักสูตรหลัก ได้แก่ หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ และหลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง) ระหว่างวันที่ ๖ ถึงวันทศ ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๒ ถึงวันทศ ๒๕๖๕ นั้น

กรมบัญชีกลางได้จัดการทดสอบความรู้ภายหลังการอบรมหลักสูตรดังกล่าว โดยกำหนดให้ผู้ผ่านการอบรมต้องมีผลการทดสอบหลังการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

บัดนี้ การทดสอบความรู้และประมวลผลคะแนนได้เสร็จสิ้นแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบความรู้ทั้ง ๓ หลักสูตรหลัก ดังนี้

๑. หลักสูตรหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในที่ไม่เคยได้รับวุฒิบัตรด้านการตรวจสอบภายใน
๒. หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
๓. หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)

๓.๑ หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานของรัฐ

- ๓.๒ การวางแผนการตรวจสอบ
- ๓.๓ การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน
- ๓.๔ การปฏิบัติงานตรวจสอบ
- ๓.๕ การรายงานผลการตรวจสอบ
- ๓.๖ การบริหารจัดการความเสี่ยง
- ๓.๗ การควบคุมภายใน
- ๓.๘ การใช้ Excel เพื่อช่วยการตรวจสอบ

ตามบัญชีรายชื่อที่แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวสุทธัย ชัยอินทิต)

ผู้อำนวยการกองตรวจสอบภาครัฐ

วิทยาการในตำแหน่งที่ปรึกษาพิเศษระดับประจําบัญชี

ปฏิบัติราชการแทน อธิบดีกรมบัญชีกลาง

บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการทดสอบการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายใน

สำหรับหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน (หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง)

วิชา การปฏิบัติงานตรวจสอบ

จำนวน ๓ ชั่วโมง

แนบท้ายประกาศกรมบัญชีกลาง ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	รายชื่อ	ลำดับที่	รายชื่อ
๒๕๑	นางสาวกมลฤดี ชาติกุล	๒๕๑	นางสาวอนพร โยธเยี่ยม
๒๕๒	นางสาวดวงใจ เชื้อชาติ	๒๕๒	นางสาวอนพร ชุ่มฉันท
๒๕๓	นางสาวเดือน เทียมธรรม	๒๕๓	นายอนพล โงษนุท
๒๕๔	นางสาวดวงทิพย์ อวดสว่าง	๒๕๔	นายอนพล ชินดี
๒๕๕	นางสาวดวงณี อังศุวิมลมากุล	๒๕๕	นางสาวอนวรรณ แสนสาวิ
๒๕๖	นางสาววรัตน์ แซ่เจือ	๒๕๖	นายอนวัฒน์ สุทธิอินโย
๒๕๗	นางสาวดวงฤทัย เหมอินจิต	๒๕๗	นางสาวอนนันทน์ พลน้อม
๒๕๘	นางสาวดวงสุดา วาวิสัย	๒๕๘	นายธนัฐชา เมธิขัติ
๒๕๙	นางสาวณิชา เดียงประคอง	๒๕๙	นางสาวธนัฐศุภา อัครชยะ
๒๕๑๐	นางสาววรัญญา จันทร์พิณ	๒๕๑๐	นางสาวธนพร แสนสามาร
๒๕๑๑	นางสาววราภรณ์ ออชจันทร์ศรี	๒๕๑๑	นางสาวธนนิศา กาวีชัย
๒๕๑๒	นางสาวหวัน กุลชาติ	๒๕๑๒	ว่าที่ร้อยตรีวราจกพรหญิง ธนินัฐา กิจประทุม
๒๕๑๓	นายดำรงศักดิ์ คนเที่ยง	๒๕๑๓	นางสาวธนาภักดิ์ วงศ์สิงหะ
๒๕๑๔	นายคิลาหิต เมศพิชญ์	๒๕๑๔	นายธรรมเทพฤทธิ์ กิตติญาณ
๒๕๑๕	นางสาวศุภา อัครจันทร์	๒๕๑๕	นายธรรมิกา กรมพิษฐ์
๒๕๑๖	นางสาวศันติมา ทองแดง	๒๕๑๖	นางสาวธัญญภัทรี สาลีโกชน
๒๕๑๗	นางศุภาดา มีกษมา	๒๕๑๗	นางสาวธัญญภัทรี ฤทธิรงค์
๒๕๑๘	นางสาวฉวีรัตน์ ทรวงแก้ว	๒๕๑๘	นางสาวธัญญภัทรี แสนทอง
๒๕๑๙	นายทวีชัย พรหมกัน	๒๕๑๙	นางสาวธัญญภัทรี สติวงษ์
๒๕๒๐	นายทวีศักดิ์ คำสี	๒๕๒๐	นางสาวธัญญภัทรี ไพร่คำ
๒๕๒๑	นางสาวทัศนีย์ รุณชัย	๒๕๒๑	นางสาวธัญญภัทรี ไชยมหา
๒๕๒๒	นางสาวทัศนีย์ สุขมา	๒๕๒๒	นางสาวธัญญภัทรี แก้วยอดนิล
๒๕๒๓	นางทัศนมา เสาะสาสุ	๒๕๒๓	นางสาวธัญญภัทรี บาอินทร์
๒๕๒๔	นางสาวทิพย์สุดา วงศ์สุนทรชัย	๒๕๒๔	นางสาวธัญญภัทรี สิททอง
๒๕๒๕	นางสาวทิพย์วิไล ใจดีมัย	๒๕๒๕	นางสาวธนินทร เทียมตระกูล
๒๕๒๖	นายเทพจินดา แก้ววิจิตร	๒๕๒๖	นางสาวธนินทร เทียมตระกูล
๒๕๒๗	นายเดวิด กาซ็อง	๒๕๒๗	นางสาวธนินทร แก้วทองเมือง
๒๕๒๘	นายอนกฤต กสิณัง	๒๕๒๘	ร้อยตรีวราจกพร เสงี่ยมหริ
๒๕๒๙	นายอนันต์ พงศ์พิพัฒน์พิทยา	๒๕๒๙	นางสาวธรรารัตน์ ศรีขวนมา
๒๕๓๐	นายอนันต์ พงศ์อนกฤต	๓๐๐	นางสาวธรรารัตน์ สิงขรมณี






วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ หอประชุมมูลนิธิเมตตาการุศล ตำบลบ้านเพชร นำโดยนายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร พร้อมสมาชิกสภาเทศบาล และ พนักงานเทศบาลตำบลบ้านเพชร จัดโครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต เทศบาลตำบลบ้านเพชร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีกลุ่มเป้าหมายเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๐ คน ซึ่งได้รับเกียรติจากท่านวิทยากรคุณอัจฉราพร พาเก่าน้อย เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตชำนาญการ จาก สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จังหวัดชัยภูมิ



จัดทำโดย : หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลบ้านเพชร



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเพชร  
เรื่อง ฐานการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณการโอนเงินเดือน  
พนักงานงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ในคราวการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ กำหนดให้เทศบาลบริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลือกได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานการคำนวณ และให้เทศบาลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุด พร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

เพื่อให้การโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๒ ในคราวการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ในการประชุมเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ จึงประกาศฐานการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณการโอนเงินเดือน พนักงานงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ฐานในการคำนวณ หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔,๗๕๐	๓๔,๓๑๐	๔๑,๖๒๐	๕๕,๓๙๐	๖๙,๐๔๐	๗๖,๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๕๐	๑๕,๔๔๐	๑๖,๑๙๐	๑๙,๘๖๐	๒๔,๔๐๐	๒๙,๙๘๐
อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕