



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ
วิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลแวง
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส

**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ
วิเคราะห์ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๑. นโยบายด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง - การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง	เพื่อสนับสนุนรองรับภารกิจในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เทศบาลมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สามารถรองรับภารกิจต่างๆ ของหน่วยราชการสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศ ก.ท.จ. นราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ) ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ โดยเพิ่มฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักปลัดเทศบาล - มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเปลี่ยนชื่อฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนะ พบว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนราธิวาส เพื่อให้มีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสม			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง - การสรรหาและคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาล - การสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	เพื่อให้การสรรหาบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม	สามารถสรรหาพนักงานเทศบาลตำบลเวียงสายปฏิบัติมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลังได้	๑.มีการดำเนินการรับโอนตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติของพนักงานเทศบาลที่ว่าง คือ นักจัดการงานทะเบียนและบัตร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ส่งผลให้การสรรหาสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติโดยการสอบแข่งขันของคณะกรรมการกลางมีความล่าช้า ข้อเสนอแนะ พบว่า มีการดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ โดยการรับโอน (ย้าย)			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน																								
๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน - การปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง มีผลการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น	ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ผลดังนี้ <table><tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล(คน)</th><th>พนักงานครูเทศบาล(ครู)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๓</td><td>-</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๑๕</td><td>๓</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>-</td></tr></table> ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผลดังนี้ <table><tr><th>ระดับการประเมิน</th><th>พนักงานเทศบาล(คน)</th><th>พนักงานครูเทศบาล(ครู)</th></tr><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๑๘</td><td>๓</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>-</td><td>-</td></tr></table>	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานครูเทศบาล(ครู)	ระดับดีเด่น	๓	-	ระดับดีมาก	๑๕	๓	ระดับดี	-	-	ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานครูเทศบาล(ครู)	ระดับดีเด่น	๑๘	๓	ระดับดีมาก	-	-	ระดับดี	-	-
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานครูเทศบาล(ครู)																									
ระดับดีเด่น	๓	-																									
ระดับดีมาก	๑๕	๓																									
ระดับดี	-	-																									
ระดับการประเมิน	พนักงานเทศบาล(คน)	พนักงานครูเทศบาล(ครู)																									
ระดับดีเด่น	๑๘	๓																									
ระดับดีมาก	-	-																									
ระดับดี	-	-																									
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนะ พบว่า ผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก - ระดับสูง และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง																											

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๔. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและการรักษาวินัย - การจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษา วินัยอย่างเคร่งครัด	- พนักงานมีจิตอาสาในการทำประโยชน์สาธารณะ	๑. มีการจัดกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม ให้แก่พนักงานในองค์กร เช่น ๑.๑ จัดกิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องในโอกาสมหามงคลพระราชพิธีบรมราชาภิเษก ภายใต้ชื่อ “ร่วมใจไทยปลูกต้นไม้เพื่อแผ่นดิน” สีสานสู่ ๑๐๐ ล้าน เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔  

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด	- พนักงานมีจิตอาสาในการทำประโยชน์สาธารณะ	๑.๒ พนักงานเทศบาลเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา “เราทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์” เนื่องในวันพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓  

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษา วินัยอย่างเคร่งครัด	- พนักงานมีจิตอาสาในการทำ ประโยชน์สาธารณะ	๑.๓ คณะผู้บริหารและพนักงานเทศบาลตำบลแวงร่วม การพัฒนาสวนสาธารณะ บึงจือแร เมื่อวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๔  

[illegible]

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๕.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้ง - การบรรจุผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีการสอบแข่งขัน	เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคุณธรรมและมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	- คำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล	บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการกลาง การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลของคณะกรรมการกลาง นายนพกร กล่อมเกลี้ยง ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข พบว่าการดำเนินการถูกต้องตามประกาศ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๗. นโยบายด้านการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การส่งเสริมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ - การส่งเสริมให้เข้ารับการสรรหาสายงานผู้บริหาร	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าในอาชีพ	- คำสั่งเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่ง - บัญชีรายชื่อพนักงานเทศบาลเป็นผู้ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหาร	มีการตรวจสอบผู้มีสิทธิขอรับประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ จำนวน ๔ ดังนี้ ๑.นางสาวรัตนา อาแว ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน ๒.นายพิเชฐ บุญลิก ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๓.นายสุวรรณค์ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๓.นางอนุชญา สาเหาะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองศึกษา ๔.นายมุกริม สามะ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข พบว่าพนักงานเทศบาลสมัครเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารมากกว่าร้อยละ ๘๐			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร - การส่งพนักงานเข้ารับการอบรม ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล มีความรู้ ทักษะความชำนาญ	- พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	มีการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ การประชุมเชิงวิชาการ จำนวน ๗ ราย ๑. นางมาสีเตาะ มือกะ หลักสูตร อบรม “ โครงสร้าง การเสริมสร้างศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กเพื่อ เด็กปฐมวัย จังหวัดนราธิวาส ประจำปี ๒๕๖๓ ” ๒. นางนุริมะห์ มะนอร์ หลักสูตร อบรม “ โครงสร้าง การเสริมสร้างศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กเพื่อ เด็กปฐมวัย จังหวัดนราธิวาส ประจำปี ๒๕๖๔ ” ๓. นางอาไอเสาะ ดาโอ๊ะ หลักสูตร อบรม “ โครงสร้าง การเสริมสร้างศักยภาพครูผู้ดูแลเด็กและผู้ดูแลเด็กเพื่อ เด็กปฐมวัย จังหวัดนราธิวาส ประจำปี ๒๕๖๔ ” ๔. นางยูไลนี สาและ หลักสูตร อบรม “ แนวทางการ ดำเนินงานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงและการบันทึก โปรแกรม ” ๕. นายนพกร กล่อมเกลี้ยง หลักสูตร อบรม “ การจัดทำ และปรับปรุงพัฒนาแผนที่แม่บทการนำเข้าระวาง สส๓ก. ฯลฯ ”

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร - การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ	- พนักงานเทศบาลมีความรู้ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๖.นางไซเมะฮ์ ยะแนสะแน หลักสูตร อบรม “หลักสูตรเตรียมความพร้อมในการปิดบัญชี ปี ๒๕๖๓ การจัดบทรัพย์สิน การคำนวณค่าเสื่อมราคาสินทรัพย์ ฯลฯ” ๗.นายสววรรค์ สาและ หลักสูตร อบรม “การดำเนินงานสนับสนุนกองทุนสุขภาพท้องถิ่นโดยกลไกคณะทำงานระดับจังหวัดปีงบประมาณ ๒๕๖๓”

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ - การส่งเสริมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ - การส่งเสริมให้เข้ารับการสรรหาสายงานผู้บริหาร	เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีความก้าวหน้าในอาชีพ	- คำสั่งเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่ง - บัญชีรายชื่อพนักงานเทศบาลเป็นผู้ผ่านการสรรหาสายงานผู้บริหาร	๑. มีการตรวจสอบผู้มีสิทธิขอรับประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับ จำนวน ๑ ดังนี้ ๑.๑ นางสาวรัตนา อาแว ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน ๒. มีผู้สมัครเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารดังนี้ ๒.๑ นายพิเชฐ บุญลี้ก ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๒.๒ นายสวรรณค์ สาและ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๒.๓ นางอนุชญา สาเฮาะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองศึกษา ๒.๔ นายมุกริม สามะ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง
ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา - ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข พบว่าพนักงานเทศบาลสมัครเข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารมากกว่าร้อยละ ๘๐			

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับเงินประจำตำแหน่ง			๖.นางสาวอนุชญา สาเหาะ ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา เดือนละ ๓,๕๐๐ ๗.นายวิชัย ทองคำ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เดือนละ ๑,๕๐๐ ๘.นายมุกริม สามะ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง เดือนละ ๑,๕๐๐ ๙.นางรอนาง มีเชื้อ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงิน และบัญชี เดือนละ ๑,๕๐๐ ๑๐.นางสุตา พรหมอินทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา เดือนละ ๑,๕๐๐ ๑๑.นายอนันต์ โฉมอำไพ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา เดือนละ ๑,๕๐๐
- จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์สวัสดิการต่างๆ ที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม	พนักงานเทศบาลได้รับสวัสดิการเงินเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	เทศบาลได้มีการจัดสวัสดิการการศึกษาบุตร ๑๑ ราย ๑.นายพิเชฐ บุญลึก ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๒.นายสุวรรณค์ สาและ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๓.นายรัตติยา ยอดดี ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง ๔.นายจิรพงษ์ วงษ์น้อย ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง ๕.นายอับดุลรอฮิม มะดาโอ๊ะ ผอ.กองสาธารณสุข ๖.นางสาวอนุชญา สาเหาะ ผอ.กองการศึกษา ๗.นายวิชัย ทองคำ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ๘.นายมุกริม สามะ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย อย่างเป็นธรรม	พนักงานเทศบาลได้รับสวัสดิการเงินเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	๙.นางรอนาง มีเชื้อ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ๑๐.นางสุดา พรหมอินทร์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา ๑๑.นายอนันต์ โฉมอำไพ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการโยธา
- จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับเงินเพิ่มเติมค่าครองชีพ	เพื่อให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่างๆ ที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	พนักงานเทศบาลได้รับสวัสดิการเงินเพิ่มเติมค่าครองชีพชั่วคราว	เทศบาลจัดให้มีการจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวแก่พนักงานจ้าง ทุกคนที่เข้าหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว พ.ศ.๒๕๕๘ ให้แก่พนักงานเทศบาลจำนวน ๑ ราย คือ นายนพกร กล่อมเกลี้ยง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน
- จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าเช่าบ้าน - จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับเงินค่าเช่าบ้าน	เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม	พนักงานเทศบาลได้รับเงิน สวัสดิการค่าเช่าบ้าน พนักงานเทศบาลได้รับเงิน สวัสดิการค่าเช่าบ้าน	เทศบาลจัดให้มีการจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน แก่พนักงาน จำนวน ๒ ราย ดังนี้ ๑.นายพิเชฐ บุญลืง ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๒.นายวินิจ เจตมหันต์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

ปัญหาและอุปสรรค/เปรียบเทียบปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

พบว่าด้านการและผลตอบแทนของพนักงานเทศบาลในด้านต่างๆ มีการเบิกจ่ายเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และไม่พบข้อร้องเรียนหรือการตรวจสอบพบการทุจริตจากหน่วยงานตรวจสอบ

รายงาน

(นายจิชัย ทองคำ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้รองรับ

(นายพิเชฐ บุญลึก)
ปลัดเทศบาลตำบลแว้ง

ผู้เห็นชอบ

(นายวสันต์ แวอุเซ็ง)
นายกเทศบาลตำบลแว้ง