



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลลานข่อย

อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

บทนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2563 โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมปรับตัว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประเพณีมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

เทศบาลตำบลลานข่อย

ธันวาคม 2565

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลลานข่อย กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายการวางแผนกำลังคน

เทศบาลตำบลลานข่อย มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

กลยุทธ์

1. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของเทศบาลตำบลลานข่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566
2. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับปรุงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
3. มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
4. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
5. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

2. นโยบายการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เทศบาลตำบลลานข่อย เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบ กฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลลานข่อย มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

1. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกคนที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างลงมาสมัครเข้าทำงานโดยเสมอภาค
2. คำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด
3. ดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลลานข่อย ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน รายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

กลยุทธ์

1. การกระจายอำนาจการประเมินผลการปฏิบัติงานไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม
2. มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
3. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
4. มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. นโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้

เทศบาลตำบลลานข่อย จะดำเนินการจัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตหรือเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

1. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำกิจกรรมสร้างความผูกพันในองค์กร
2. จัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม
3. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมงานด้านคุณธรรมจริยธรรม

5. นโยบายการสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้เห็นความสำคัญของการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. จังหวัดพิจิตรกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

กลยุทธ์

1. จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของเทศบาลตำบลลานข่อย
2. จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ 10 ของอัตรากำลังทั้งหมด
3. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น โดยการเผยแพร่โดยการประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
5. การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

6. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลตำบลลานข่อย จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร

กลยุทธ์

1. สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตามหลักสูตรต่างๆ ที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้นรวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
3. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

7. นโยบายการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เทศบาลตำบลลานข่อย คำนึงถึงการจัดสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผูปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผูปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี ทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
3. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
4. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

8. นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เทศบาลตำบลลานข่อย ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมีให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อยได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

กลยุทธ์

1. แต่งตั้งคณะทำงานในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ดำเนินการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน และตรวจสอบสถิติการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเทศบาลตำบลลานข่อย
3. ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมด้านความปลอดภัยในการทำงานขององค์กร
4. มีคู่มือตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยในการทำงานของหน่วยงาน
5. การปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

-แบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
1. การวางแผนกำลังคน	- เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลานข่อยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติ	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40	ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2563 และประกาศ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2563 ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2564	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ปัจจุบันเทศบาลตำบลลานข่อยมีค่าใช้จ่ายตามประมาณการในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ค่อนข้างสูง ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลที่จ่ายจริงคิดเป็นร้อยละ 27.03 ของงบประมาณรายจ่าย <u>ข้อเสนอแนะ</u> การวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบันและรองรับภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลาง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
2. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ มีความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ สนับสนุนให้มีการสอนงาน การให้คำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา	ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งได้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงานได้รับการสอนงาน และการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	เทศบาลตำบลลานข่อย ได้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการคนงาน มีการให้คำแนะนำปรึกษา มอบหมายให้เข้ารับการอบรมความรู้ในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> ไม่มี <u>ข้อเสนอแนะ</u> ไม่มี
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้	- ผู้รับการประเมินได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและปราศจากการร้องเรียน	1.จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และตรวจสอบได้ - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จำนวน 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 รอบการประเมิน 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 ครั้งที่ 2 รอบการประเมิน 1 เมษายน 2565 – 30 กันยายน 2565 โดยหน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการ	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> -ไม่มี- <u>ข้อเสนอแนะ</u> การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมนั้น ประกอบด้วยการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ประเมินดำเนินการประเมินโดยยึดหลักฐานการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			กลั่นกรองผลการประเมินฯ ในรูปของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง	
4. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	- พนักงานเทศบาล ได้รับความรู้ความ เข้าใจการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ 95	1.เทศบาลตำบลลานข่อย ได้ออกมาตรการ ต่างๆ เพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน และได้ประกาศให้บุคลากรของเทศบาลตำบล ลานข่อยยึดถือปฏิบัติ 2.มอบหมายให้พนักงานเทศบาล เข้ารับ การศึกษาด้วยตนเองแบบออนไลน์ 3.เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัย	<u>ปัญหาอุปสรรค</u> การเข้ารับการศึกษแบบ ออนไลน์อาจจะไม่เพียงพอ ในการกระตุ้นให้เกิด จิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม <u>ข้อเสนอแนะ</u> ให้มีการจัดกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่องและเป็นประจำทุก ปี
5. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อ ปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	- เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งมา ปฏิบัติงาน	1.ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งมา ปฏิบัติงาน	- ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงาน จ้างตามภารกิจ จำนวน 6 ตำแหน่ง 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 3 ตำแหน่ง จำนวน 14 อัตรา	<u>ปัญหา/อุปสรรค</u> มีข้อจำกัดในเรื่องค่าใช้จ่าย ในการบริหารงานบุคคล ข้อเสนอแนะการให้ความ สำคัญกับการวิธีการทดสอบ ความรู้ ความสามารถเป็น สิ่งสำคัญซึ่งจะนำมาซึ่ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			-	บุคคลที่มีคุณภาพและมี ความรู้ความสามารถและ สิ่งจำเป็นในการปฏิบัติ ราชการคือการมีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบกับ ทัศนคติในการทำงานที่ดี การมีความรู้ความสามารถ การใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
6. การพัฒนาบุคลากร	- เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลลานข่อย - เพื่อให้การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลลานข่อย - เพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด	- มีแผนพัฒนาบุคลากร - บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ - มีการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน - มีการถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	- แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง - ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงาน ความก้าวหน้า	ปัญหา/อุปสรรค เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid 19) จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ซึ่งในการนี้ได้แก้ไขปัญหาเบื้องต้นโดยให้พนักงานเทศบาลได้เข้าศึกษาในหลักสูตรออนไลน์ด้วยตนเองและรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ข้อเสนอแนะ ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและจัดทำรายงานผลสรุปหลังจากเข้ารับการอบรมและมีการถ่ายทอดความรู้

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
7. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้วางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้	บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง	1.จัดทำและเผยแพร่คู่มือปฏิบัติงาน 2. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	ปัญหาอุปสรรค เนื่องจากสถานการณ์ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (covid 19) จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ข้อเสนอแนะ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่นพัฒนาศักยภาพ คุณลักษณะของผู้นำ ส่งเสริมให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานอาชีพ
8. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน - เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	- บุคลากรในสังกัดมีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ร้อยละ 95	1.มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน -ร่วมกันพัฒนาสถานที่ ห้องทำงานทุกภาคส่วนราชการตามหลัก 5 ส - จัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ 2.สนับสนุนให้บุคลากรนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและการดำรงชีวิต	ปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเป็นไปไม่ได้ไม่เต็มที่ด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ ข้อเสนอแนะ ควรกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดได้ตระหนักถึงการ

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
				จัดเก็บอุปกรณ์ หรือจัด ระเบียบเอกสาร สิ่งของ ต่างๆ ในสถานที่ทำงานให้ เป็นระเบียบ และง่ายต่อ การใช้งานอยู่เสมอ

รายงานสรุปการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
1.	นายฤทธิ์ ไชยวรรณ	ปลัดเทศบาล	โครงการอบรมสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาลภาคใต้ ครั้งที่ 1 ประจำปี 2565 ณ ห้องประชุมบรรจงแกรนด์บอลรูม 1 – 2 โรงแรมบรรจงบุรี อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	10 – 12 กรกฎาคม 2565
			โครงการอบรมการปิดจุดเสี่ยงการทุจริต ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การรับ และการจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Coporate Online การกักเงิน การขยาย เวลาการเบิกจ่ายเงิน การใช้จ่ายเงินสะสมและทุนสำรองเงินสะสมของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ณ โรงแรมทวินโลตัส อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	5 – 7 กันยายน 2565
			โครงการอบรมสัมมนาทางวิชาการสมาคมสันนิบาตเทศบาลภาคใต้ ครั้งที่ 2 ประจำปี 2565 ณ อาคารชาเลนเจอร์ อาคาร 2 อิมแพ็ค เมืองทองธานี อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี	19 – 21 กันยายน 2565
2.	นายวิเด่น เทพชุม	ผู้อำนวยการกองคลัง	เข้ารับสรรหาภาคความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต อำเภอคลองหลวงจังหวัด ปทุมธานี	15 ธันวาคม 2564
3.	นางประทุม สารวงศ์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บ ระบบประปาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่าง ณ โรงแรมศิวารอยัล อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง	17 – 18 ธันวาคม 2564

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
4.	นางกัญญพัชร พรหมณะ	คนงาน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บระบบประปาด้วยระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่าง ณ โรงแรมศิวารอยัล อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง	17 – 18 ธันวาคม 2564
5.	นางสุภัทร เพชรเส็ง	เจ้าพนักงานพัสดุ	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ข้อควรรู้และข้อควรระวังเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารสัญญาตามหนังสือ ว 845 , ว 693 การจัดทำเอกสารซื้อหรือจ้างแต่ละวิธี และการจำหน่ายพัสดุ รุ่นที่ 4 ณ โรงแรม คริสต์ส หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	24 – 26 ธันวาคม 2564
6.	นางสาววิไลภา เพ็ชรนิล	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินด้วยโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) และโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) รุ่นที่ 10 ณ โรงแรมลี การ์เดนส์ พลาซ่าหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	23 – 27 พฤษภาคม 2565
			โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ 2 ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	22 – 25 สิงหาคม 2565
7.	นางสาวสุภาภรณ์ ทองกัน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สินด้วยโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) และโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) รุ่นที่ 10 ณ โรงแรมลี การ์เดนส์ พลาซ่าหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	23 – 27 พฤษภาคม 2565
			โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้งานระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ONLINE) รุ่นที่ 2 ณ โรงแรมริเวอร์ไซด์ กรุงเทพมหานคร	22 – 25 สิงหาคม 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
8.	นางสาวปิยะนุช นาคเกลี้ยง	นักวิชาการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการเพื่อวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อบท. (e-Plan) รุ่นที่ 1 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	5 – 6 กรกฎาคม 2565
			โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี 2565 ณ โรงแรมहरราชเจปี อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	19 – 21 สิงหาคม 2565
9.	นางสาวธมนวรรณ อินทะเสน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดในไฟล์ Excel แบบอัตโนมัติ และการเตรียมความพร้อมปิดบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบ e-LAAS ประจำปี 2565 ณ โรงแรมहरราชเจปี อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	19 – 21 สิงหาคม 2565
10.	นางสาวกิติมา กลับแป้น	นักวิชาการพัสดุ	ทดสอบความรู้โครงการฝึกอบรมหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 B2 หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง ณ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ถนนราชมาย กรุงเทพมหานคร	28 สิงหาคม 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
11.	นายมน โคล้ายแก้ว	หัวหน้าสำนักปลัด	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อบท. (e-Plan) รุ่นที่ 1 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	5 – 6 กรกฎาคม 2565
			โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการเป็นหน่วยรับงบประมาณตาม พรบ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ.2561 ณ โรงแรมปรีณพาสเซมฮานาค กรุงเทพมหานคร	7 – 9 กันยายน 2565
12.	นางมยุรี บุญยะวันตั้ง	นักพัฒนาชุมชน	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการภายใต้แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	9 กุมภาพันธ์ 2565
			ประชุมภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองคนไร้ที่พึ่งและกฎหมายการควบคุมขอทาน ณ ห้องประชุมอำเภอป่าพะยอม	14 กุมภาพันธ์ 2565
			โครงการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสตรีพิการ ฉบับที่ 2 ณ โรงแรมร้อยทอง รีสอร์ท	4 มีนาคม 2565
			โครงการพัฒนาศักยภาพในการเขียนโครงการและเวทีระดมความคิดเห็นเพื่อให้ได้โครงการเชิงพื้นที่ ณ โรงแรมศิวารยัล	24 กุมภาพันธ์ 2565
			โครงการฝึกอบรมการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคมด้านผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ และการเตรียมความพร้อมการบริหารงานสวัสดิการสังคม ตามนโยบายรัฐบาลและการถ่ายโอนภารกิจ ณ โรงแรมลองบีช ชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี	18 – 20 มีนาคม 2565
			ประชุมการนำเสนอผลการจัดเก็บและรับรองข้อมูล จปฐ.ระดับอำเภอ ณ ห้องประชุมอำเภอป่าพะยอม	8 สิงหาคม 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
			โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพทีมวิทยากรครอบครัวเปี่ยมสุขภายใต้ โครงการ คนเมืองลุง เมืองคนคุณภาพ โรงแรมลำปำรีสอร์ท	16 – 17 สิงหาคม 2565
			โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพเครือข่ายยุติความรุนแรงต่อเด็ก สตรี รุ่นที่ 2 ณ โรงแรมร้อยทองรีสอร์ท	8 กันยายน 2565
13.	นางสาวกาญจนา แก้วนุ้ย	เจ้าพนักงานธุรการ	โครงการพัฒนางานด้านสภาท้องถิ่นและการจัดทำงบประมาณให้กับ สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น	18 – 19 เมษายน 2565
14.	นางบุญเสริม หมั่นรักษ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารจัดการเพื่อการวางแผนและ ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. (e-Plan) รุ่นที่ 1 ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร	5 – 6 กรกฎาคม 2565
			โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการ เป็นหน่วยรับงบประมาณตาม พรบ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ.2561 ณ โรงแรมปรีณพาละมหานาค กรุงเทพมหานคร	7 – 9 กันยายน 2565
15.	นางสาวเสาวลักษณ์ ทองมาก	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	โครงการอบรมฝึกปฏิบัติ การตรวจฎีกา เทคนิคการตรวจสอบ ตาม ขั้นตอนการตรวจสอบของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และวิธี ปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ (สำนัก/กอง) ตามที่พรบ.วินัยกำหนด ณ โรงแรมบีพีแกรนด์ทาวเวอร์ หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา	8 – 10 กรกฎาคม 2565
			โครงการอบรมสัมมนาเตรียมความพร้อมเทศบาลตำบล เพื่อรองรับการ เป็นหน่วยรับงบประมาณตาม พรบ.วิธีการงบประมาณ พ.ศ.2561 ณ โรงแรมปรีณพาละมหานาค กรุงเทพมหานคร	7 – 9 กันยายน 2565
16.	นางสาวศศิพิมล ศรีรัตน์	นักวิชาการศึกษา	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คุณภาพศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดถือตกลงพัฒนาขั้นพื้นฐาน (PABM)	9 – 11 กันยายน 2565

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
			โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และรายจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท.2562	23 – 25 กุมภาพันธ์ 2565
			โครงการอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ของ อปท. ทางสถานศึกษาในสังกัด	27 – 29 มิถุนายน 2565
17.	นายชวิณ บัวบาน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ตำบลลานข่อย	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คุณภาพศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดถือตกลงพัฒนาขั้นพื้นฐาน (PABM)	9 – 11 กันยายน 2565
			โครงการฝึกอบรมเตรียมความพร้อมการใช้หลักสูตรขั้นพื้นฐาน	27 – 29 เมษายน 2565
			โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ ประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู	13 – 16 มิถุนายน 2565
			โครงการอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ของ อปท. ทางสถานศึกษาในสังกัด	27 – 29 มิถุนายน 2565
18.	นางศิริรัตน์ แสงแก้ว	ครู	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คุณภาพศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดถือตกลงพัฒนาขั้นพื้นฐาน (PABM)	9 – 11 กันยายน 2565
			โครงการพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษา	25 – 26 มิถุนายน 2565
			โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบพาคิด พาทำ STEAM EDUCATION)	28 ก.พ. – 3 มี.ค.65

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อบรม ประชุม สัมมนา หลักสูตร	วันที่
19.	นางกฤติกา แสนแปง	ครู	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คุณภาพศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดถือตกลงพัฒนาขั้นพื้นฐาน (PABM)	9 – 11 กันยายน 2565
20.	นางสาวธันวรัตน์ เขมะดุขฎี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และรายจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัด อปท.2562	23 – 25 กุมภาพันธ์ 2565
			โครงการอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ของ อปท. ทางสถานศึกษาในสังกัด	27 – 29 มิถุนายน 2565
21.	นางณัฏฐา ชูรักษ์	ครู	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา คุณภาพศตวรรษที่ 21 ของ โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยยึดถือตกลงพัฒนาขั้นพื้นฐาน (PABM)	9 – 11 กันยายน 2565
			โครงการอบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 ของ อปท. ทางสถานศึกษาในสังกัด	27 – 29 มิถุนายน 2565
22.	นางชุดาพร สุขชู	ครู	โครงการพัฒนาครูสู่คุณภาพผู้เรียนระดับประถมศึกษา	25 – 26 มิถุนายน 2565

ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลในการแต่งตั้งและโอน(ย้าย)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง - สังกัดเดิม	ตำแหน่ง - สังกัดใหม่	หมายเหตุ
1.	นางสาวกิติมา กลับแป้น	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เทศบาลตำบลทะเลน้อย อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง	โอนเข้า 1 พ.ค.2565
2.	นายเชาวเลข เยาว์นุ่น	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เทศบาลตำบลลานข่อย อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่านา อำเภอกะปง จังหวัดพังงา	โอนออก 1 ก.ค.2565

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปภ/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	-	-	-	-1	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	2	2	1	1	-	-1	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	1	1	2	2	-	+1	-	
คนงาน	5	5	5	5	-	-1 +1	-	
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
กองช่าง								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักสันทนการ ปก/ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	1	1	-	+1	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	3	2	2	2	-1	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1.โรงเรียนเทศบาลตำบลลานข่อย (ห้วยศรีเกษร)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	3	3	3	3	-	-		
ครูผู้ช่วย	3	3	3	6	-	-	+3	รอจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (กลุ่ม ตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ) บุคลากร สนับสนุนการสอน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	3	3	3	3	-	-	-	
2.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ลานข่อย (ผาดนัง)								
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
3.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาน ข่อย								
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	6	6	6	5	-	-	-1	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	
	97	97	98	98				

ปัญหา/อุปสรรค

1.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ยังไม่ได้รับการบรรจุ/โอน(ย้าย) ผู้มาดำรงตำแหน่งสายอำนวยการตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ทำให้ขาดอัตรากำลังที่สำคัญ และทำให้บุคลากรตำแหน่งอื่น ต้องปฏิบัติหน้าที่แทน

2.การพัฒนาบุคลากร สถานการณ์โรคติดต่อเชื้อไวรัสโควิด 19 ลดลง ได้ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มากกว่าปีที่ผ่านมา

ข้อเสนอแนะ

1.เพื่อให้นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกคนได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานออกมาได้ดีที่สุดสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้กับพื้นที่ตามภารกิจและหน้าที่ของท้องถิ่นที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้

2.กรณียังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ให้พิจารณาจัดสรร/แบ่งงานตามเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.ความรู้ที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

3.1 สิ่งที่ต้องรู้

3.2 สิ่งที่ควรรู้

3.3 สิ่งที่น่าจะรู้